Comunidad
gobierno y sociedad

Medio
ambiente

Proveedores

Clientes
y consumidores

Público
interno

SITUACIÓN
DE LA RSE Y LA INFANCIA
EN LA ARGENTINA

EMPRESAS X LA infancia

Fundación ARCOR

Save the Children

unicef

Dirección y Autoría - Empresas por la infancia
Martín Giménez Rébora, Responsable de Movilización de Recursos de UNICEF
Sebastián Waisgrais, Especialista en Monitoreo y Evaluación de UNICEF
Pablo Ferreyra, Coordinador de Alianzas Corporativas de UNICEF
Mariana Ahualli, Consultora de UNICEF
Javier Rodríguez, Coordinador de Desarrollo Institucional de Fundación Arcor
Vanina Triverio, Responsable de Comunicación y Difusión de Fundación Arcor
Santos Lio, Gerente de Fundación Arcor
Henry Chiroque Solano, Coordinador en Argentina de Save the Children

Metodología de la encuesta: diseño, muestreo, relevamiento y análisis de información
Irene Oiberman, Centro de Investigaciones por Encuesta UTN
Félix Abdala, Centro de Investigaciones por Encuesta UTN
Alicia Masautis, Centro de Investigaciones por Encuesta UTN
Claudia Giacometti, Consultora de UNICEF

Desarrollo de sistema de relevamiento
Jorge García, Centro de Investigaciones por Encuesta UTN

Revisión de contenidos
Manuela Thourte, Consultora de UNICEF
Silvina Gorsky, Consultora de UNICEF
Cecilia Francisquelo, Investigación y Desarrollo de Unidad Com

Edición y corrección de estilo
Guadalupe Rodríguez

Diseño y diagramación
Ana Barbón
Inés Barbón

© Empresas por la infancia

Estado de situación de la RSE y la infancia en la Argentina.
69 páginas, 21.59 cm por 27.94 cm

ISBN: 978·92·806·4676·4

Impreso en Argentina - Primera edición, diciembre de 2012.
Se autoriza la reproducción total o parcial de los textos aquí publicados, siempre y cuando no sean alterados, se asignen los créditos correspondientes y no sean utilizados con fines comerciales.

Empresas por la Infancia
contacto@empresasxlainfancia.org / www.empresasxlainfancia.org

Índice

1.	Empresas por la infancia. ¿Quiénes somos?	p. 4
2.	Introducción. ¿Por qué?	p. 4
3.	Objetivos y metodología. Punto de partida	p. 7
4.	Marco conceptual. ¿Qué es la RSE-I?	p. 8
5.	Resultados	p. 14
	I. Nivel de respuesta y representatividad	p. 14
	II. Características de las empresas encuestadas	p. 15
	III. Público interno	p. 23
	IV. Clientes y consumidores	p. 41
	V. Proveedores	p. 46
	VI. Medio ambiente	p. 49
	VII. Comunidad	p. 50
6.	Reflexiones y nuevos interrogantes	p. 64
Referencias		p. 67

SITUACIÓN DE **LA RSE Y LA INFANCIA** EN LA ARGENTINA

1. Empresas por la infancia. ¿Quiénes somos?

Empresas por la Infancia (ExI) es una iniciativa generada por Fundación Arcor, Save the Children y UNICEF, que desde el año 2006 desarrolla acciones con el objetivo de movilizar en el sector privado prácticas de Responsabilidad Social Empresaria (RSE) desde la visión de los derechos de la infancia (RSE-I).

ExI trabaja a través de tres líneas de acción:

→ **Investigación y producción de conocimientos vinculados a la RSE-I**

Promueve el desarrollo e implementación de herramientas e instrumentos de trabajo (guías de autodiagnóstico, capacitaciones *online*, investigaciones vinculadas con la temática, entre otras) generados a partir de la programación desde los derechos del niño con la finalidad de orientar la gestión integral de las empresas en la promoción de dichos derechos.

→ **Visibilidad y comunicación sobre la RSE-I en la agenda pública y privada**

Cuenta con elementos para comunicar y dar visibilidad a iniciativas vinculadas a la RSE-I. Estos elementos son el sitio web de la iniciativa (www.empresasxlainfancia.org) y un boletín bimestral que difunde información de interés sobre RSE-I. Asimismo, ExI cuenta con un banco de prácticas de referencia, que se plantea como un espacio de intercambio de experiencias y de modelos de trabajo.

→ **Formación y articulación de actores**

Articula con diversas instituciones que vienen promoviendo la RSE-I en distintas provincias de la Argentina y en el exterior, conformando la Red de Multiplicadores. Asimismo, ExI lleva adelante alianzas estratégicas (con medios, sector público, organizaciones de 2° y 3° nivel), y participa de diferentes espacios de RSE (conferencias, seminarios).

2. Introducción. ¿Por qué?

En la Argentina, existen más de 506 mil empresas (micro, pequeñas, medianas y grandes) registradas en los sectores de industria, comercio y servicios abarcando aproximadamente 5.4 millones de puestos de trabajo (MTEySS, 2011). (1) Estas empresas tienen un impacto ineludible sobre la sociedad en general y sobre los derechos de la infancia en particular. Sin embargo, existe un escaso conocimiento de este impacto y una casi nula implementación de sistemas o herramientas que intenten medirlo al menos parcialmente. Más aún, el nivel de conocimiento es también bajo al momento de monitorear la implementación de las propias acciones, programas o políticas de las empresas en cuestiones vinculadas con la responsabilidad social (más allá del impacto que éstas puedan tener).

Según el marco *Proteger, Respetar y Remediar* de Naciones Unidas, las empresas tienen la responsabilidad de respetar los derechos humanos, conocer y monitorear los impactos de sus acciones sobre éstos, desarrollar acciones para prevenir sus impactos negativos, y evitar ser cómplices en acciones de terceros que los vulneran. A pesar de que estas responsabilidades y obligaciones ya han sido reconocidas por la comunidad internacional, en la actualidad no se cuenta con información sobre el cumplimiento de estos compromisos, que también se

(1) http://www.trabajo.gov.ar/left/estadisticas/descargas/oede/INF_dinamica201104.pdf

aplican a los derechos de la infancia y que serán expuestos en la próxima Observación General del Comité de Derechos del Niño (cuya publicación está estipulada para fines del año 2012).

A esta falta de sistemas de rendición de cuentas por parte de las empresas se le suma, en particular, una escasa cantidad de investigaciones vinculadas a la RSE desde una perspectiva de los derechos de la infancia (RSE-I). Las investigaciones existentes hacen foco en la RSE en general, dejando de lado aspectos que son centrales con respecto a la infancia y que deben ser retomados dada su importancia en nuestra sociedad. Los niños, niñas y adolescentes (2) constituyen hoy uno de los sectores más vulnerables, y las vulneraciones de sus derechos pueden traer sobre ellos efectos irreversibles con consecuencias a lo largo de toda su vida. Por esto, se hace impostergable que cada actor social asuma su rol en el compromiso activo con la niñez.

Más allá del foco, las investigaciones encontradas tienen dos limitaciones, que este documento se propuso saldar, vinculadas al alcance de las muestras y las metodologías de investigación utilizadas.

La única investigación anterior a ésta sobre RSE-I en la Argentina fue realizada por ExI en 2006. Se caracterizó por estar dirigida a un universo acotado de empresas y por focalizar el estudio en una única dimensión de la RSE-I. En el marco de aquella investigación, se realizaron entrevistas en profundidad a empresas que venían trabajando a favor de la infancia y se buscó indagar sobre la inversión social privada en infancia específicamente (ISP-I), dentro de la dimensión de sus proyectos vinculados con la comunidad.

Algunas de las conclusiones de esa experiencia mostraron que la infancia y la adolescencia no aparecían en el sector empresario como un enfoque específico de trabajo, sino como una subcategoría del campo de intervención "educación". Este foco temático partía de un diagnóstico que identificaba la falta de educación como uno de los problemas sociales más graves y se caracterizaba por ser ejecutado por las ONG, actores en los cuales las empresas se apoyaron con gran confianza. Las donaciones, de dinero o en especies, figuraban, junto con las becas y los concursos, como las modalidades de inversión más frecuentes; mientras que los diagnósticos participativos, incluyendo la voz de niños, niñas y adolescentes, fueron la falta más grande detectada. Así, y en términos generales, la caracterización de las prácticas de ISP-I mostró enormes desafíos por delante para el sector privado en su compromiso con la niñez y la adolescencia.

En aquel momento, una de las limitaciones fue que el desarrollo de la RSE en general y de la RSE-I en particular, hacía impensable una investigación a todo el universo de empresas y sobre todas las dimensiones de la RSE-I. Hoy, el panorama es distinto. El conocimiento sobre la RSE y el desarrollo de políticas, programas y acciones dentro de las empresas, en todo el país, ha crecido.

Sin embargo, la hipótesis de la que partimos en este trabajo es que continua existiendo un bajo desarrollo de las acciones de responsabilidad de las empresas, con un reducido grado de sensibilización con respecto a los derechos de la infancia y con escasas políticas, programas o acciones que promuevan y protejan los derechos de la infancia.

---

(2) Al sólo efecto de agilizar la lectura y sin perjuicio de la perspectiva de género, se utilizará el término *niño* para hacer referencia a niños, niñas y adolescentes.

Frente a esta hipótesis, el objetivo del presente trabajo apunta a crear una línea de base que describa el estado y el grado de desarrollo de la RSE-I en las empresas argentinas (grandes, medianas y pequeñas; de los distintos sectores y provincias). Se busca contar con información detallada de lo que ocurre en el sector privado a nivel nacional, generar evidencia empírica para poder medir y evaluar el progreso de la RSE-I, identificar las áreas más críticas o menos desarrolladas para establecer prioridades de trabajo y sensibilizar a los portadores de obligaciones en el ámbito público y privado.

Considerando el contexto global, una motivación adicional está vinculada a que la relación entre los derechos del niño y las empresas está adquiriendo cada vez mayor visibilidad entre los organismos internacionales, las asociaciones de la sociedad civil y los Estados. Lo demuestra el lanzamiento de la iniciativa "Derechos de la Infancia y Principios Empresariales" de UNICEF, Save the Children y el Pacto Global, que contó con la participación de cientos de grupos de interés y empresas de todo el mundo. (3) En esta línea, también se encuentra la presentación pública del primer borrador de la Observación General del Comité de Naciones Unidas para los Derechos del Niño sobre los Derechos del Niño y el Sector Privado. (4)

Sin embargo, a pesar de los debates y el desarrollo de herramientas novedosas, aún la infancia no ha logrado tener un rol central dentro de las empresas. Esta investigación muestra los grandes desafíos pendientes.

Sólo el 45% de las empresas considera que es posible respetar siempre la legislación sobre trabajo infantil; muchas de ellas no cumplen con todas las normativas sobre licencias por maternidad y horario por lactancia; existe un conocimiento bajo de lo que ocurre en la cadena de valor con problemáticas medioambientales y de trabajo infantil; y la mayoría no posee políticas de comunicación que garanticen el respeto y la promoción de derechos. El listado de desafíos continúa. Esta investigación busca darles un espacio en la agenda pública para interpelar al sector público, al privado y al tercer sector, con el fin de generar estrategias que logren promover los derechos del niño.

(3) Para más información, ver http://www.unicef.org/csr/css/Principles_Spanish_FINAL_LR.pdf

(4) Para más información ver http://www.business-humanrights.org/ChildrenPortal/UNCommitteeGeneralComment

3. Objetivos y metodología. Punto de partida

Objetivo

El presente estudio tiene por objetivo indagar sobre las políticas corporativas y las prácticas que utilizan las empresas argentinas en su gestión, vinculadas directa o indirectamente con la infancia. Para el abordaje de este objetivo, se han propuesta las siguiente preguntas orientadoras:

- ¿Cuál es el grado de avance de la RSE-I en la Argentina?
- ¿El desarrollo de la RSE-I aparece vinculado a variables intrínsecas de la empresa como el sector económico, el tamaño de las empresas o el tipo de mercado? ¿Muestra relación con otras características como la proporción de mujeres en la fuerza de trabajo, el nivel de profesionalización de las prácticas de gestión, etc.?
- ¿Existen diferencias en el desarrollo de las distintas dimensiones de la RSE-I? ¿Cuáles están más desarrolladas dentro de las empresas? ¿Cuáles presentan mayores desafíos?
- ¿Existen regularidades entre el grado de avance de las distintas dimensiones de la RSE-I?
- ¿Cuál es el nivel de formalidad de las prácticas vinculadas con la infancia?
- ¿Las prácticas están sistematizadas y reglamentadas dentro de las empresas, con responsables claros y fijos?
- ¿Cuáles son las áreas dentro de la empresa con mayor responsabilidad en cuestiones vinculadas con la infancia?

Instrumento

Para abordar estos interrogantes se utilizó un cuestionario mixto de 52 preguntas incluyendo algunas de modalidad abierta, semiabierta, cerrada dicotómica, cerrada de opción múltiple y cerrada con escalas. El foco se puso en 5 dimensiones tradicionales de la responsabilidad social empresaria (RSE), a saber:

- Público interno.
- Clientes y consumidores.
- Proveedores.
- Medio ambiente.
- Comunidad, gobierno y sociedad.

El cuestionario fue autoadministrado por las empresas vía web. Recibieron una carta postal dirigida al personal jerárquico vinculado a estas cuestiones (director, gerente de RRHH, de comunicaciones, de RSE, u otro) a través de la cual se convocó a cada empresa a participar de la investigación de manera anónima. A través de la carta se les otorgó un número personal de identificación que les permitió acceder a la encuesta en línea.

Las empresas que no respondieron a la carta fueron contactadas telefónicamente, para familiarizarlas con los objetivos de la encuesta y el cuestionario.

Las personas que respondieron el cuestionario (propietarios o personal con cargos directivos en la empresa dentro de las áreas de RRHH, responsabilidad social o contable-administrativa) lo hicieron en base a su conocimiento sobre el tema; tal conocimiento, aunque posiblemente parcial o limitado, debe considerarse el más adecuado dentro de la empresa para los propósitos del presente estudio por dos razones significativas: el cargo/conocimiento de quien respondió y el proceso de respuesta a la encuesta que contó con el seguimiento y apoyo online, vía e-mail o telefónica por parte de los administradores del cuestionario. Este procedimiento es universalmente aceptado para lograr la mayor identidad entre la unidad de recolección y la unidad de análisis, clásico problema metodológico.

Muestra

La muestra de empresas seleccionadas para la investigación fue estadísticamente representativa (por actividad y tamaño) de las empresas formales de toda la Argentina, que tuvieran 10 o más personas ocupadas. Se contactó a 10.062 empresas de las cuales respondieron 464. Dado el nivel de respuesta, los resultados obtenidos no alcanzaron una representatividad estadística del universo de empresas del sector privado, por lo que los resultados deben ser interpretados y analizados con la debida cautela. El trabajo de campo se realizó de febrero a julio de 2011.

Asistencia técnica

Para el desarrollo de la investigación, se contó con la asistencia técnica del Centro de Investigaciones por Encuesta (CIE) de la Universidad Tecnológica Nacional (UTN).

4. Marco conceptual. ¿Qué es la RSE-I?

La Responsabilidad Social Empresaria desde una perspectiva de los derechos de la infancia (RSE-I) es una forma de gestión de la empresa que promueve el valor ético, económico, social, ambiental y los derechos de la niñez; con todos sus públicos de interés, generando valor público y sustentabilidad.

La definición de RSE-I incorpora elementos tradicionales de la RSE:

- Triple línea de resultados (económico, social y ambiental).
- Articulación con grupos de interés y rendición de cuentas.
- Concepto de sustentabilidad.
- Enfoque ético.

Pero, al mismo tiempo, suma aspectos centrales vinculados a la niñez:

- Derechos del niño definidos por la Convención. (5)
- Enfoque de derechos.
- Responsabilidad de las empresas respecto de los derechos humanos, definida por el marco *Proteger, Remediar y Respetar* desarrollado por el Representante Especial del Secretario General.

Dentro de las dimensiones de trabajo que propone la RSE, la RSE-I ha acotado y profundizado los proyectos y/o programas y políticas específicas que caen bajo su órbita.

DEFINICIONES

Proyecto/Programa:
Comprende un conjunto coherente, organizado e integrado de acciones con un fin común.

Política:
Es el marco de valores, principios y convicciones que guían el curso de la programación, clarifican la forma de pensar un problema, posibilitan que la posición sea reconocida por otros actores, permiten construir un mensaje

Fuente: www.unicef.org/argentina/spanish/EDUPAScuadernillo-5.pdf

Las definiciones de las dimensiones de la RSE-I que fueron tomadas para la realización de la encuesta surgen de la ISO 26.000 sobre Responsabilidad Social. En la mayoría de los casos, el cuestionario priorizó aspectos que caracterizan un nivel de desarrollo mínimo de la RSE-I (incluyendo cuestiones vinculados al cumplimiento de la ley). Esto se corresponde con una decisión metodológica, basada en la hipótesis inicial de la que se parte, según la cual existe un grado de desarrollo bajo de la RSE-I en las empresas que operan en el país.

(5) Para más información, ver http://www.empresasxlainfancia.org/derechos-del-nino/

Cuadro 1. Dimensiones de la RSE-I

DIMENSIÓN	GOBIERNO Y SOCIEDAD
DESCRIPCIÓN	
Toda organización tiene, en relación con los derechos humanos, la responsabilidad de: - Garantizar que sus actividades no contribuyan a la vulneración de los derechos del niño. - Establecer cuáles son los efectos reales y potenciales de sus actividades sobre ellos (debida diligencia). - Tomar las medidas necesarias para evitar posibles vulneraciones. - Generar mecanismos de remediación legítimos, efectivos y accesibles para todos los niños. - Tener en cuenta que esa responsabilidad no sólo abarca las actividades propias de la empresa sino también las de otros individuos y empresas con los que se relacione. (6) Además, se insta a las empresas a promover los derechos del niño proactivamente. Ante determinadas situaciones, podrán preguntarse qué derechos están siendo vulnerados, por qué, quién es responsable de garantizar que esto no ocurra y cuáles son las capacidades ausentes que impiden que esos actores cumplan con su deber.	
ACCIONES	
- Participar en espacios de discusión (cámaras, consejos, asociaciones empresarias, etc.) promoviendo la defensa de los derechos del niño. - Contribuir con la generación de políticas públicas en el ámbito de la niñez y la adolescencia, promoviendo el tema entre la opinión pública o aportando expertos para la elaboración de propuestas. - Realizar foros con la participación de los niños, con representantes de la sociedad civil, empresas y gobiernos, aprovechando la capacidad de organizar equipos de trabajo orientados a resultados.	

DIMENSIÓN	CLIENTES Y CONSUMIDORES
DESCRIPCIÓN	
Incluye la seguridad de los productos considerando usos no apropiados o que puedan ser riesgosos para los niños, ofrecer información accesible para ellos y canales de atención al cliente, y reclamos aptos para su participación. Asimismo, abarca todas las comunicaciones con sus clientes: información exhaustiva y confiable en el etiquetado, prácticas justas de marketing, publicidades con mensajes no discriminatorios, irrespetuosos, o que generen expectativas irreales en los niños. (ISO, 2010)	
ACCIONES	
- Identificar factores y situaciones de riesgo potenciales para niños, vinculados a un uso apropiado o inapropiado de los productos o servicios ofrecidos. - Brindar información de interés sobre sus productos y servicios para padres y niños. - Adoptar políticas formales contra la publicidad que coloque a los niños en situación prejuiciosa, denigrante, discriminatoria, irrespetuosa o de vulnerabilidad.	

(6) Para más información, ver UNICEF, 2012

DIMENSIÓN	PROVEEDORES

DESCRIPCIÓN

El impacto en los derechos del niño rara vez depende de la acción u omisión de un único actor (Comité de derechos del niño, 2012), porque las empresas operan dentro de un sistema complejo. Por ende, deben evitar ser cómplices de abusos de terceros y tomar las medidas necesarias para medir potenciales riesgos para los derechos del niño dentro de su cadena de valor.
Las principales vulneraciones de derechos en este ámbito están vinculadas con el trabajo infantil, la contaminación, el licenciamiento de productos dañinos para niños, entre otras cuestiones.

ACCIONES

- Comunicar a sus proveedores y distribuidores el compromiso de la empresa con el respeto y la promoción de los derechos del niño.
- Identificar, junto con sus proveedores, líneas de acción para promover los derechos de la niñez y la adolescencia, y desarrollar un plan de mejoras.
- Convocar a sus proveedores a comprometerse con los derechos del niño a través de la incorporación de cláusulas en los contratos y mediante la firma de un documento donde se consensuen planes de mejoras.

DIMENSIÓN	PÚBLICO INTERNO

DESCRIPCIÓN

Se incentiva a las empresas a que promuevan la maternidad y paternidad responsable de sus empleados; que realicen acciones en pos del cumplimiento de los derechos de los hijos de sus empleados; que garanticen el cumplimiento de los derechos de sus trabajadores y la equidad de género entre ellos, etc. (7)

ACCIONES

- Facilitar un horario de trabajo flexible en temas vinculados a la paternidad y maternidad (enfermedad de hijos, actividades vinculadas a la escuela).
- Contar con espacios adecuados para las madres que se reincorporan luego de licencias por maternidad: lactarios y guarderías.
- Promover la escolaridad de los hijos de los empleados.

(7) En estas cuestiones se toman como referencia las Convenciones de la Organización Internacional del Trabajo vinculadas al trabajo infantil y al trabajo decente (ISO, 2010).

DIMENSIÓN	VALORES Y TRANSPARENCIA

DESCRIPCIÓN

La gobernanza responsable de una organización se basa en los principios y prácticas de rendición de cuentas, transparencia, comportamiento ético, respeto a las partes interesadas y respeto al principio de legalidad en la toma de decisiones y en su implementación. (8)
Se exhorta a las empresas a plasmar estos compromisos en políticas corporativas que incluyan a los niños como un grupo de interés clave y que contemplen mecanismos para asegurar procesos de debida diligencia que reconozcan la situación específica de los niños y los efectos que distintas circunstancias pueden tener sobre ellos.

ACCIONES

- Hacer explícito en el Código de Ética el compromiso de la empresa con los derechos del niño, estipular prácticas para lograrlo, y comunicar a los empleados.
- Integrar a los programas de desarrollo profesional y personal de los empleados puntos relacionados al compromiso de la empresa con la niñez y la adolescencia.
- Definir políticas internas para cada área sobre el compromiso de la empresa con la infancia y la adolescencia.

DIMENSIÓN	MEDIO AMBIENTE

DESCRIPCIÓN

"Las decisiones y actividades de las organizaciones generan un impacto en el medio ambiente, con independencia de dónde se ubiquen. Estos impactos pueden ir asociados al uso que la organización realiza de recursos vivos e inertes, la localización de las actividades de la organización, la generación de contaminación y residuos y las implicaciones de las actividades, productos y servicios para los hábitats naturales". (ISO, 2010: 45)
El desafío es realizar estudios y análisis de impacto que incorporen a los niños como sujetos que por el desarrollo de su cuerpo y la madurez de sus órganos, podrán verse afectados de maneras distintas a las de los adultos.

ACCIONES

- Al realizar mediciones de impacto ambiental, considerar a los niños como un grupo particular, ya que pueden ser más vulnerables a determinados contaminantes.
- Considerar a los niños (la ubicación de escuelas, plazas, etc.) a la hora de decidir la ubicación de las sedes de la empresa.

(8) Para una definición completa de estos principios, consultar la ISO 26.000, capítulo 4.

DIMENSIÓN	COMUNIDAD

DESCRIPCIÓN

"La inversión social es un medio por el cual las organizaciones pueden contribuir al desarrollo de las comunidades en las que operan (...). La organización debería intentar apoyar políticas públicas pertinentes cuando se compromete con la comunidad. Esto puede ofrecer oportunidades para maximizar los resultados deseados que promuevan el desarrollo sostenible a través de una visión compartida y un entendimiento común de las prioridades y alianzas para el desarrollo" (ISO: 75).

Se incita a dirigir los programas hacia los niños por múltiples razones (son más vulnerables que los adultos a situaciones adversas, suelen estar invisibilizados, las iniciativas suelen tener un retorno de inversión alto, etc.).

Se recomienda contemplar los principios de la Convención sobre derechos de la infancia y la opinión de los niños a la hora de planificar e implementar acciones que los afectan, también adoptar un enfoque de derechos, apoyar políticas públicas y fortalecer las capacidades de los responsables de hacer cumplir con los derechos del niño y las habilidades de quienes deberían reclamar el cumplimiento cuando ocurren violaciones. (9)

ACCIONES

- Diseñar y desarrollar estrategias de Inversión Social Privada en materia de niñez y adolescencia siguiendo criterios de relevancia, eficiencia y equidad.
- Transferir conocimientos de gestión de proyectos y de administración para el fortalecimiento institucional de las organizaciones locales que trabajan a favor de la infancia.

Nota: para más información, visitar www.empresasxlainfancia.org/empresas/

(9) Para más información consultar *Cuadernos para la acción: inversión social privada en infancia* (UNICEF, 2012)

5. Resultados

I. Nivel de respuesta y representatividad

La selección de la muestra y el seguimiento de los encuestados fueron realizados cumpliendo los procedimientos y recaudos necesarios para la elaboración de una investigación robusta en términos estadísticos. De todas maneras, la tasa de respuesta obtenida ha sido del 5%. Ese resultado, de por sí interesante, permite delinear algunas posibles hipótesis que den cuenta de este fenómeno. Una primera explicación posible es que existe un bajo interés en la temática. Si bien la RSE es un concepto conocido para muchas empresas, no parece estar aún difundido entre todo el empresariado a lo largo del país.

Más lejano es el caso de la RSE-I, donde no es siempre evidente la asociación entre la empresa (cualquier sea su tamaño o sector) y los derechos de la infancia. La baja percepción de la pertinencia de los derechos del niño (DN) para las empresas, el escaso conocimiento al respecto y el bajo interés por la RSE-I, son aspectos que pueden haber tenido influencia en el nivel de respuesta.

Una tercera hipótesis puede vincularse con que la RSE-I tiene bajo su órbita temas de alta sensibilidad (como el trabajo infantil, el cumplimiento de las normativas vinculadas a la maternidad, entre otros). Si bien las respuestas fueron anónimas, la sensibilidad de la temática puede haberse presentado como un obstáculo adicional para que las empresas brinden información al respecto.

Por último, la utilización de un cuestionario en línea también puede influir en el nivel de respuesta, en función del público al que se intentó llegar. Este mecanismo fue seleccionado por su bajo costo que permitió lograr una muestra con alcance a nivel país. Sin embargo, puede haber sido una de las barreras en el nivel de respuesta.

El muestreo probabilístico que fue diseñado permitía inferir los resultados obtenidos en la investigación al total de la población previamente definida como población objetivo o universo de empresas. En este caso, a partir de los resultados, el diseño de la muestra no ha alcanzado los parámetros mínimos para considerar a las empresas que respondieron como representación de la totalidad de empresas del país. La muestra se ha autoseleccionado y han respondido sólo quienes —por alguna razón— tienen un interés en la temática. De esta forma, la muestra no puede ser considerada probabilística, por lo que es necesario tener cierta cautela en la generalización de los resultados obtenidos. En otras palabras, los resultados deben tomarse como el reflejo de las acciones y políticas de RSE-I de un grupo importante de empresas formales del país que supera el tamaño de las muestras de estudios anteriores sobre el tema.

De esta forma y teniendo en cuenta estas restricciones, por la novedad del enfoque y por la gran cantidad de empresas relevadas, los resultados obtenidos aportan un mejor y mayor conocimiento del estado de la RSE-I en la Argentina.

II. Características de las empresas

Si se analizan las empresas que respondieron, los resultados muestran un alto nivel de respuesta en las compañías grandes, posiblemente más sensibilizadas con la temática y con mayor cantidad de acciones de RSE. Sin embargo, las empresas medianas (ya sean medianas grandes o medianas pequeñas) también lograron una participación alta, que alcanza el 42% de las respuestas.

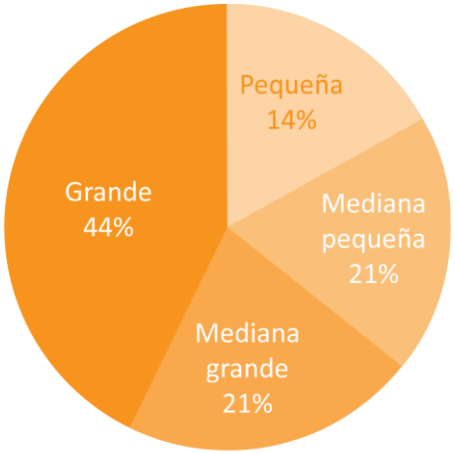

Gráfico 1 - Porcentaje de empresas según tamaño

Con relación al sector de actividad, las empresas que respondieron pertenecen principalmente al sector de servicios, siendo los rubros de enseñanza (13%) y comercio (10%) los de mayor peso. Asimismo, el 72% de las empresas destinan su producción únicamente al mercado interno, mientras que el 26% atiende tanto al mercado interno como al externo.

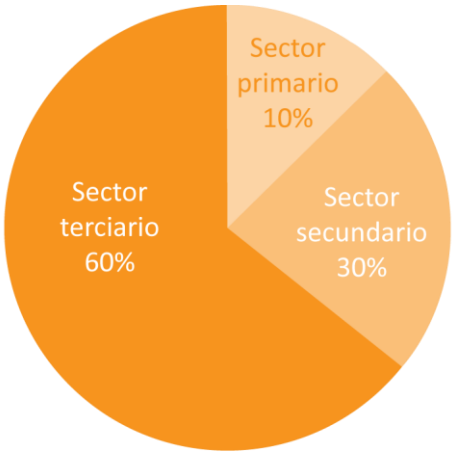

Gráfico 2 - Caracterización de las empresas según sector

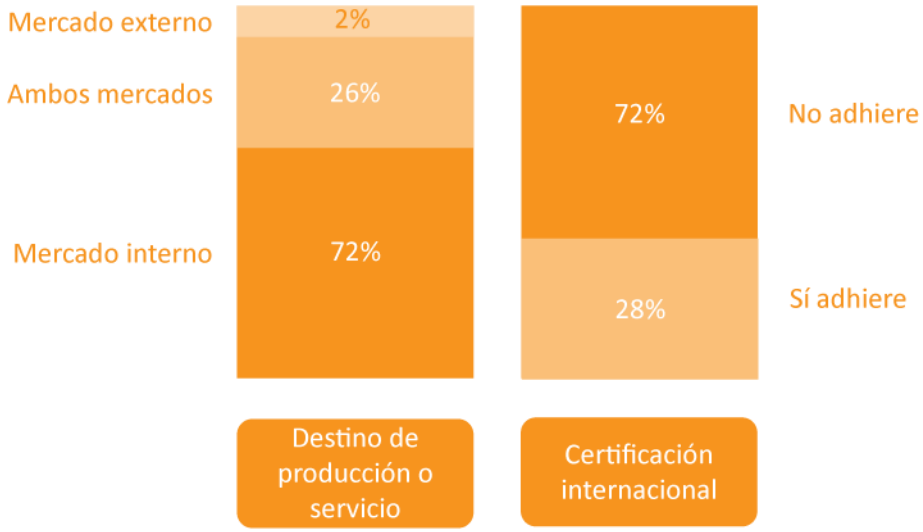

Gráfico 3 - Caracterización de las empresas según mercado, y adhesión a estándares y certificaciones internacionales.

Capacidad instalada:

Existen distintos aspectos, ya sean recursos o capacidades, que pueden influir sobre el avance en las empresas de la RSE y de la RSE-I. Para analizar esto, se partió de una definición de "capacidad instalada en RSE" que describe los recursos comprometidos por las empresas que influyen positivamente en el nivel de desarrollo de la RSE. (10) Se adaptaron estos criterios para indagar si las empresas cuentan con:

a) Mecanismos de monitoreo y reporte vinculados con aspectos específicos de la RSE-I.
b) Un área encargada de los temas de RSE-I o con una estructura institucional que permite especificidad de las funciones.
c) Alianzas para el desarrollo de programas de RSE-I y de inversión social privada en infancia.
d) Suscripción a estándares o certificaciones internacionales (independientemente de su foco, pues su mera adhesión es indicio de modalidades de trabajo profesionalizadas con sistemas de rendición de cuentas especializados).
e) Conocimiento de legislación sobre la infancia relevante para su negocio.

a) Mecanismos de monitoreo y reporte vinculados con aspectos específicos de la RSE-I

A partir de esta categorización, los resultados confirman que únicamente el 30% de las empresas que llevan adelante iniciativas de inversión social privada (11) en infancia (ISP-I) cuentan con un diagnóstico y/o una evaluación de esas iniciativas; sólo el 40% afirma tener conocimiento sobre si sus proveedores respetan la legislación sobre trabajo infantil; y el 57% dice tener conocimiento sobre si sus proveedores respetan normas sanitarias y ambientales. Estas áreas, donde el monitoreo, la evaluación y el reporte cumplen un rol clave, muestran que estas prácticas de seguimiento no son mayoritariamente implementadas.

(10) Las categorías buscan indagar si la empresa pública reportes de sustentabilidad, si cuenta con un encargado de RSE, si adhiere a una organización promotora de la RSE y si suscribe a estándares asociados a la RSE (al respecto, véase *Forum Empresa*, 2011)

(11) Si bien se habla de inversión social privada en infancia (ISP-I), este estudio no se propone diferenciar entre acciones de ISP propiamente dichas y acciones filantrópicas o meramente asistencialistas. Para constituirse en acciones de ISP-I, deben cumplir con características de planificación, profesionalización, medición de resultados, entre otros aspectos. Sin embargo, para facilitar la escritura, se hará referencia a estas acciones bajo una única denominación. Al respecto puede consultarse *Cuadernos para la acción: inversión social privada en infancia* (UNICEF, 2012).

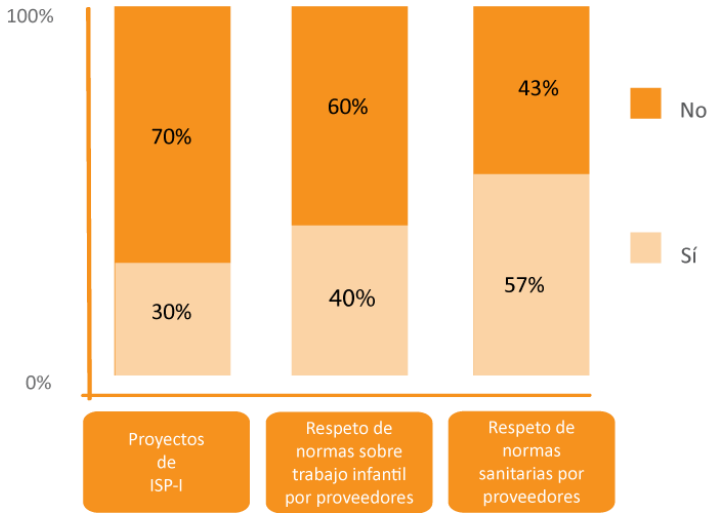

Gráfico 4 - Porcentaje de empresas que monitorean los proyectos de ISP-I, y el respeto de sus proveedores hacia las normas sobre trabajo infantil y sanitarias

Existe bajo conocimiento y escasos mecanismos de control y monitoreo de sus proveedores por parte de las empresas en cuestiones vinculadas con el trabajo infantil y al medio ambiente.

Otro hallazgo interesante radica en la relación entre el grado de conocimiento de las distintas áreas temáticas. El cuadro 2 muestra que las empresas no suelen tener conocimiento sobre cuestiones específicas de sus proveedores (consideradas centrales en la corresponsabilidad de las empresas con su cadena de valor). Sin embargo, aquellas que sí tienen conocimiento, cuentan con información de distinto tipo. Son pocas las empresas que tienen conocimiento sobre algunas cuestiones y no otras, lo que podría indicar mecanismos de intercambio de información que, una vez establecidos, son aprovechados para indagar sobre distintas temáticas.

		¿Los encargados de la dirección y gestión tienen conocimiento directo sobre si sus proveedores respetan la legislación sobre trabajo infantil?	
		SI	NO
¿Los encargados de la dirección y gestión tienen conocimiento directo sobre si sus proveedores cumplen con las normas sanitarias y ambientales?	SI	36,8%	20%
	NO	3,5%	39,7%

Cuadro 2. Porcentaje de empresas según sus respuestas

Del 60,3% de las empresas que sí tienen algún conocimiento sobre el cumplimiento de normativas por parte de sus proveedores (ya sea respecto del trabajo infantil o ambiental), sólo el 16% cuenta con mecanismos de control o verificación del cumplimiento de la legislación o la implementación de políticas al respecto.

El último punto vinculado con los mecanismos de monitoreo de la empresa en distintos ámbitos de la RSE es el grado de conocimiento sobre aspectos de la dimensión *público interno.* Aquí las empresas cuentan con un conocimiento mayor respecto de las condiciones de vida de sus empleados.

A modo de ejemplo, las empresas tienen un buen conocimiento sobre si sus empleados acceden a servicios de agua potable, el tipo de vivienda en que residen, su prestación médica, así como los medios de transporte cercanos. No obstante, se observa cierta desconexión en un tema sensible para el cumplimiento del derecho a la educación de los hijos e hijas de los empleados, que es la cercanía a una escuela primaria. Esto es un hecho a destacar, dado que existe sólida evidencia de que la cercanía de la escuela es un factor determinante para el acceso y el rendimiento de los niños en el sistema educativo tanto en países desarrollados como en desarrollo (Calero *et al*.: 2008).

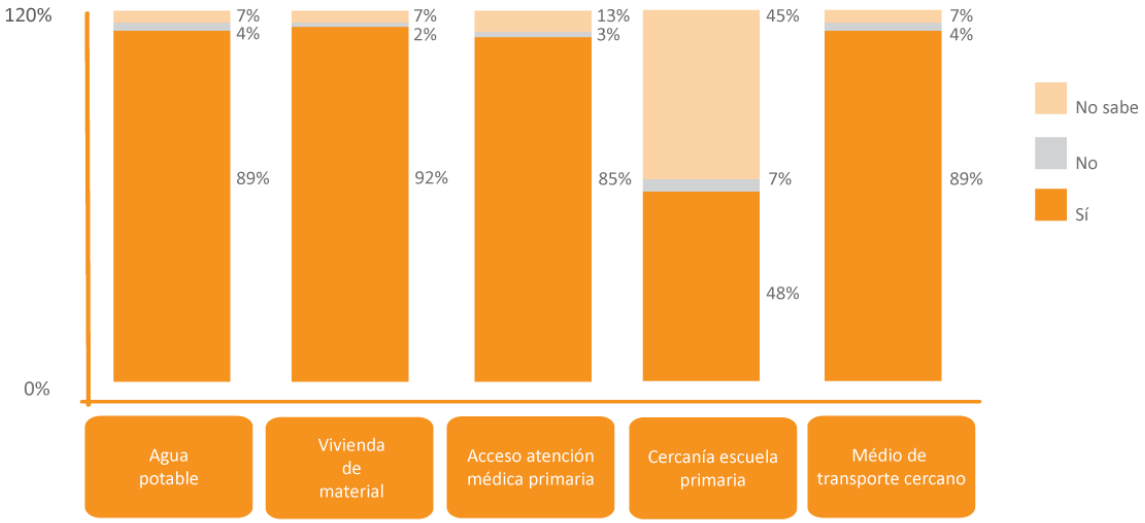

Gráfico 5. Porcentaje de empresas que conocen o no si sus empleados acceden a determinados servicios

b) Área encargada de la RSE-I o con una estructura institucional que permite especificidad de las funciones

El segundo aspecto vinculado al desarrollo de "capacidad instalada" es la existencia de áreas de RSE en el interior de las empresas. Un área dedicada específicamente a esta temática garantiza al menos una persona especializada y responsable de impulsar la RSE internamente, un presupuesto mínimo, un aval institucional para llevar adelante iniciativas y una continuidad en el tiempo. (12) En este sentido, sólo el 13,6% de las empresas tienen un área específica de RSE.

Sin embargo, la mayoría de las empresas cuentan con alguna otra área de la empresa que está involucrada en las iniciativas vinculadas con los niños. Entre las áreas que suelen ocuparse de los temas de RSE-I en las compañías, RRHH predomina por sobre el resto, representando un 10% del total de las respuestas. Las áreas de Relaciones Institucionales, Contable y Administración, Venta y Marketing son mencionadas en segundo lugar. En el siguiente cuadro se observan los valores. (13)

ÁREA	PORCENTAJE
RR HH o Personal	10%
Relaciones Institucionales	7%
Contable y Administración	6%
Venta y Marketing	5%
Responsabilidad Social Empresaria	5%
Producción	1%
Compras	1%
Finanzas	1%
Sistemas	0%
Otras	8%

Cuadro 3 - Áreas involucradas en iniciativas por la infancia

Nota: El valor correspondiente al área Responsabilidad Social Empresaria es menor a la totalidad de las empresas que tienen áreas de RSE (13,6%) porque contempla como base la totalidad de las respuestas, pudiendo una empresa mencionar a más de un área involucrada.

---

(12) Esto no se opone al posicionamiento de muchos profesionales de la RSE que afirman que cuando la RSE ya esté inserta en todas las áreas de la empresa, el área específica dedicada a estas cuestiones debería idealmente desaparecer.

(13) Las respuestas no son excluyentes. Una empresa pudo haber seleccionado más de un área.

Son pocas las compañías que han institucionalizado las funciones de RSE dentro de la empresa, garantizando un cargo específico que sea responsable de su promoción.

La complejidad institucional es un factor que también influye en la capacidad de contar con recursos humanos especializados en cuestiones centrales de la gestión empresaria, y en consecuencia de la gestión responsable. El gráfico 6 analiza a las empresas en función de la cantidad de áreas diferenciadas con las que cuenta (Contable y Administración, Producción, Venta y Marketing, Compras, etc.). El 11,5% de las empresas no cuenta con áreas de trabajo diferenciadas y el 24%, con una, dos o tres áreas.

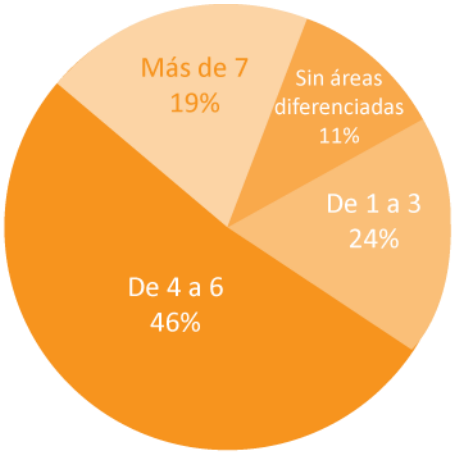

Gráfico 6 - Porcentaje de empresas según cantidad de áreas

c) Alianzas para el desarrollo de programas de RSE-I y de inversión social privada en infancia

El tercer aspecto que fortalece la "capacidad instalada" de la empresa es el trabajo en red. Los resultados muestran desafíos con relación a la vinculación y participación de los gobiernos locales en las acciones desarrolladas por las empresas. Sólo 2 de cada 10 empresas afirman tener relación con los gobiernos locales (ya sea municipal o provincial) para desarrollar acciones o colaborar en la mejora de la situación de la infancia y adolescencia.

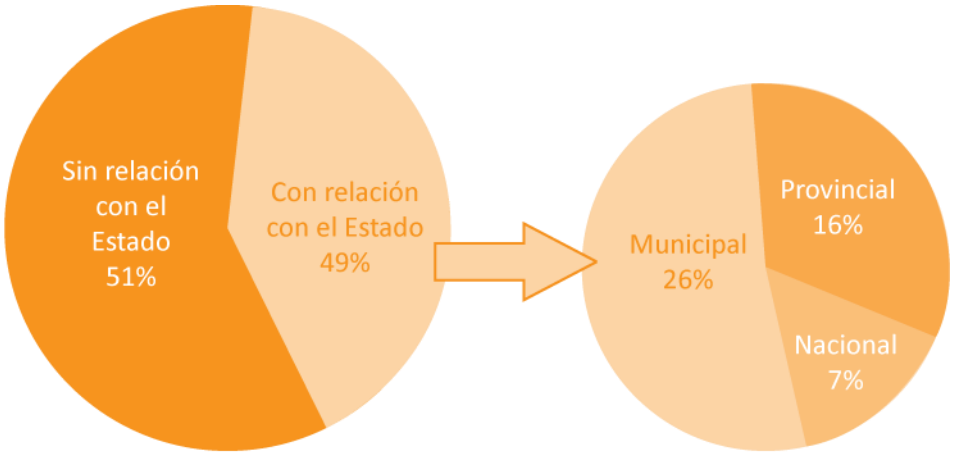

Gráfico 7 - Porcentaje de empresas según su relación con las distintas instancias del Estado en el desarrollo de acciones para mejorar la situación de la infancia y la adolescencia.

Por otra parte, si se focaliza la atención en el total de iniciativas que las empresas llevan adelante y su origen habitual (esto es, quiénes las impulsan), se puede observar que suelen realizar sus acciones teniendo en cuenta las propias decisiones y prioridades de la empresa (ver gráfico 8). No obstante, tienen relativa importancia las iniciativas que parten de instituciones públicas (48%) y de demandas de las OSC (40%). Estos datos, si bien no indican cómo es el grado de participación del sector público y las organizaciones de la sociedad civil, muestran que al menos existe un gran volumen de iniciativas que surge de articulaciones con actores externos a las empresas.

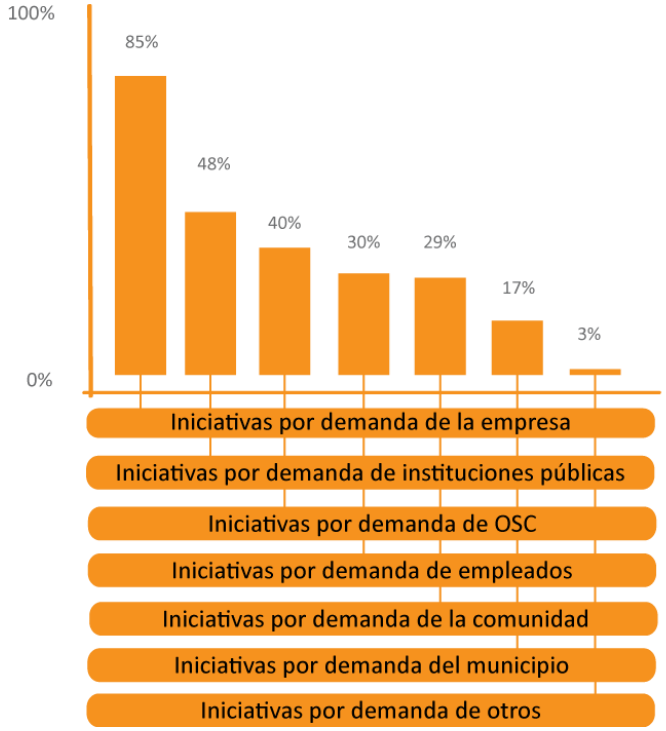

Gráfico 8. Porcentaje de iniciativas según sus impulsores

d) Estándares o certificaciones internacionales

El cuarto aspecto vinculado a la "capacidad instalada" es la adhesión a alguna certificación o estándar internacional. Aquí, se observa que el 28% de las empresas adhiere a alguno de estos instrumentos (ver gráfico 3). Es interesante notar que la mayoría de estos estándares utilizados fueron descriptos por las empresas como vinculados con sistemas de gestión y de calidad (como por ejemplo, las normas ISO o lineamientos específicos de la industria alimenticia). Sin embargo, no aparecen nombrados estándares, lineamientos o iniciativas como el Pacto Global, los Objetivos del Milenio, los lineamientos del Global Reporting Initiative, presentes en la agenda internacional, y vinculados con la RSE y el desarrollo sostenible.

e) Conocimiento de legislación sobre la infancia relevante para el negocio

Entre los aspectos adicionales incorporados sobre la "capacidad instalada" aparece el conocimiento sobre la legislación vigente en temas vinculados a la infancia y el sector privado. El 33% de las empresas no conoce la ley sobre trabajo infantil en detalle (ver gráfico 15); y el 29% desconoce si existe alguna normativa específica vinculada a la protección de los niños, niñas y adolescentes en la producción, comercialización y distribución de sus productos (ver gráfico 30). Estos elevados porcentajes de desconocimiento (independientemente de que la empresa cumpla o no con las normativas) (14) dan cuenta de una necesidad de sensibilización y de información clara y accesible al respecto.

Existe un alto desconocimiento de las empresas sobre las normativas vinculadas a cuestiones centrales como el trabajo infantil o con la protección de los niños en la producción, comercialización y distribución de sus productos.

III. Público interno

Dentro de la dimensión de público interno, existen varias responsabilidades enmarcadas en la normativa nacional e internacional que las empresas deben cumplir y que afectan directamente a los derechos de la infancia. Asimismo, existen otras acciones que son deseables que la empresa realice aunque no estén reglamentadas bajo la legislación. Entre todas ellas, las empresas deberían erradicar el trabajo infantil y contribuir a la erradicación en sus cadenas de valor, garantizar la seguridad social de sus empleados y de sus hijos, también la equidad de género en el trato con los empleados para que las madres trabajadoras no sean perjudicadas o discriminadas, promover la escolarización de los hijos de los empleados, contribuir a generar un ambiente propicio para los empleados que son padres y madres para

(14) Por razones metodológicas, se decidió no preguntar a las empresas si cumplen con las normativas debido a posibles sesgos (vinculados a la veracidad de las respuestas, más allá de que éstas sean anónimas, en los casos en que no se cumplan).

que puedan, durante el embarazo, la lactancia y los primeros años de vida de sus hijos, brindarles los cuidados que ellos necesitan. A continuación, se analizarán varios de estos aspectos, para dar cuenta del grado de desarrollo de las empresas en esta dimensión.

Relaciones laborales (15)

La formalidad laboral es un requisito legal de las empresas, anterior a la RSE. De todas maneras, se analiza este aspecto debido a su importancia en relación con los derechos del niño, reconociendo "la compleja relación entre la informalidad, las relaciones de poder basadas en el género y la pobreza" (OIT, 2008: 1); y a pesar de la complejidad metodológica para su medición. El trabajo precario, de baja calidad, irregular o sin remuneración suele implicar escaso o nulo acceso a la seguridad y la protección sociales, una menor capacidad de los trabajadores para organizarse y conseguir que se hagan efectivas las normas internacionales del trabajo y los derechos humanos, un mayor riesgo de violencia de género y condiciones de trabajo peligrosas en materia de salud y seguridad.

La justificación radica en que sólo a través de un empleo formal se garantizan las licencias por maternidad, el horario reducido por lactancia para madres hasta el año de nacimiento del hijo, el seguro en caso de accidentes de trabajo, entre otras cuestiones relevantes vinculadas a los derechos laborales y que afectan directamente a los derechos del niño.

Los resultados obtenidos indican que, del total de empresas, el 41,5% tienen recursos humanos no asalariados (ya sea de forma autónoma, como contratados o temporarios o tercerizados) y el 22% tiene una presencia significativa o alta de empleados bajo estas condiciones.

(15) La informalidad laboral es definida como "una actividad laboral desarrollada por fuera del marco normativo legal, sin los derechos y beneficios que el mismo provee" (al respecto, véase Banco Mundial y Ministerio de Trabajo, 2008).

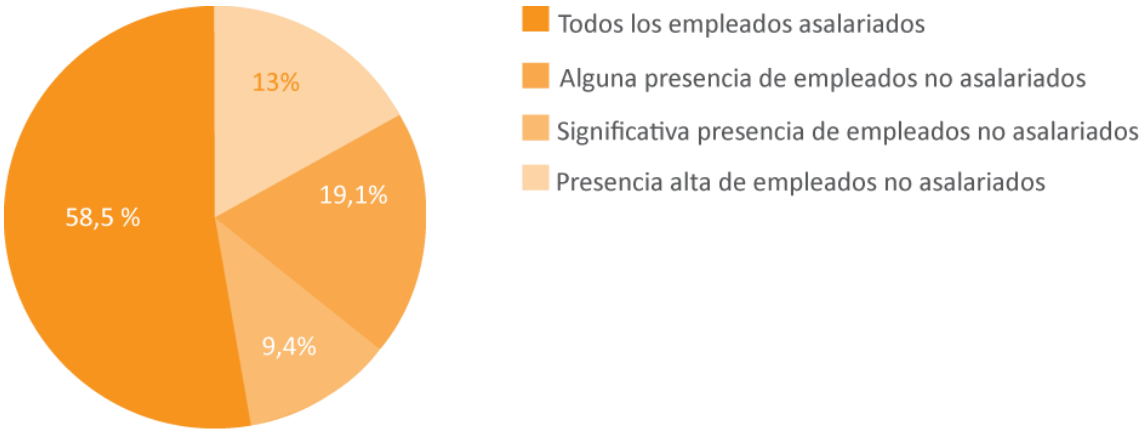

Gráfico 9 - Recursos asalariados y no asalariados en las empresas

Nota: La categoría "Ninguna presencia" responde a aquellas empresas que tienen todos sus empleados asalariados; la categoría "Alguna presencia" responde a aquellas que tienen hasta un 10% de recursos humanos no asalariados; la categoría "Significativa presencia" responde a aquellas que tienen entre 10% y 20% de recursos humanos no asalariados; y la categoría "Presencia alta" responde a aquellas que tienen más de un 20% de recursos humanos no asalariados.

Vale destacar que existen diferencias importantes entre estas modalidades de relación laboral no asalariada aunque todas ellas comparten —en distinto grado— algún tipo de precariedad laboral. El trabajador llamado "en negro" es quien se encuentra en situación de mayor vulnerabilidad dado que no está protegido por la legislación laboral. Los trabajadores de empresas que realizan sus tareas como autónomos, se hallan dentro de relaciones de dependencia encubiertas, encontrándose protegidos por una legislación menos protectora que la que les corresponde por ley (la de autónomos). Por último, los trabajadores tercerizados también están en condiciones particulares de inestabilidad, inseguridad y de menores ingresos, ya que, por un lado, esta modalidad de contratación vuelve más sencilla la flexibilización laboral para las empresas creando una mayor inestabilidad para el empleado; y por otro, logra dispersar la fuerza de la presión gremial y debilitar a las organizaciones sindicales que tienen como objetivo defender los derechos de los trabajadores. Si bien esta modalidad no posee un carácter ilegal (como la de los asalariados no registrados) y es lícita, tiene repercusiones negativas sobre el sistema de relaciones de trabajo, sobre la vida y la salud de los trabajadores, y sobre los derechos del niño.

Existe un alto nivel de informalidad en las empresas, lo cual afecta directamente a los derechos de los hijos de los trabajadores.

Por otra parte, los datos insinúan que existe una vinculación entre la informalidad del trabajo y la inequidad de género. Esta relación está en sintonía con otras investigaciones específicas sobre la temática. El informe de ONU Mujeres sobre *El progreso de las mujeres en el mundo*, afirma que "aunque las autoridades de la mayoría de los países han tomado medidas para regular el empleo formal con leyes sobre condiciones laborales y salarios aceptables, dicha protección por lo general no cubre la economía formal. […] A nivel mundial, el 53% de las mujeres que trabajan lo hacen en empleos vulnerables, a menudo por cuenta propia o sin percibir sueldo, en empresas familiares o en el campo" (ONU Mujeres, 2011:35). Esto hace que las mujeres estén en mayor medida expuestas a trabajos por fuera de los sistemas formales de trabajo o protección social, sin derechos básicos a un salario mínimo, seguridad social o pensión.

El gráfico 10 muestra que en promedio el 14% de las empresas tiene una presencia alta de recursos humanos no asalariados, pero que, si se observa dentro de este subgrupo únicamente a las empresas que tienen un peso alto de mujeres en cargos jerárquicos, el porcentaje asciende a 20%.

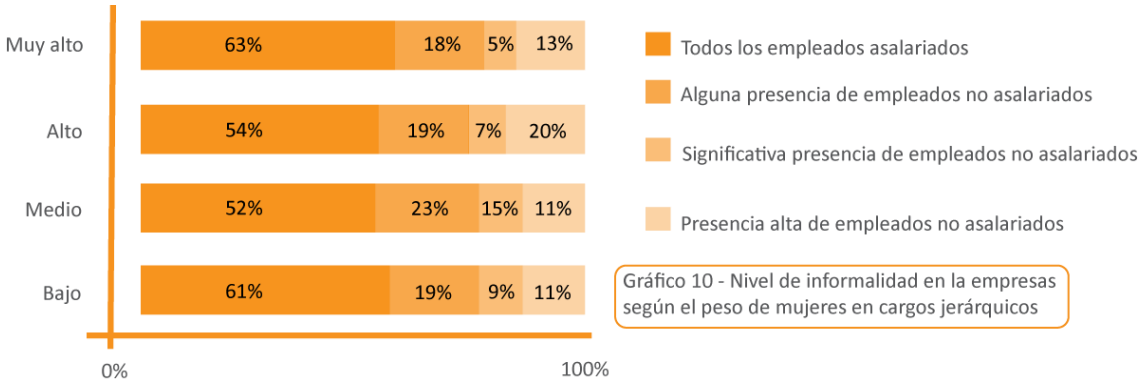

Gráfico 10 - Nivel de informalidad en la empresas según el peso de mujeres en cargos jerárquicos

Nota: la categoría baja indica que menos del 25% de los cargos de la empresa son ocupados por mujeres; la media que entre el 25% y el 50% de los cargos son ocupados por mujeres; la alta corresponde al 50% y el 75%; y la muy alta, a que más del 75 % de los cargos son ocupados por mujeres.

Algo levemente distinto ocurre cuando se analiza la importancia de las mujeres en el empleo (independientemente del nivel jerárquico). En esos casos, el 17% de las empresas con importancia alta y media tienen presencia alta de empleados no asalariados; mientras que el 11,5% de las empresas con importancia muy alta o baja lo tienen.

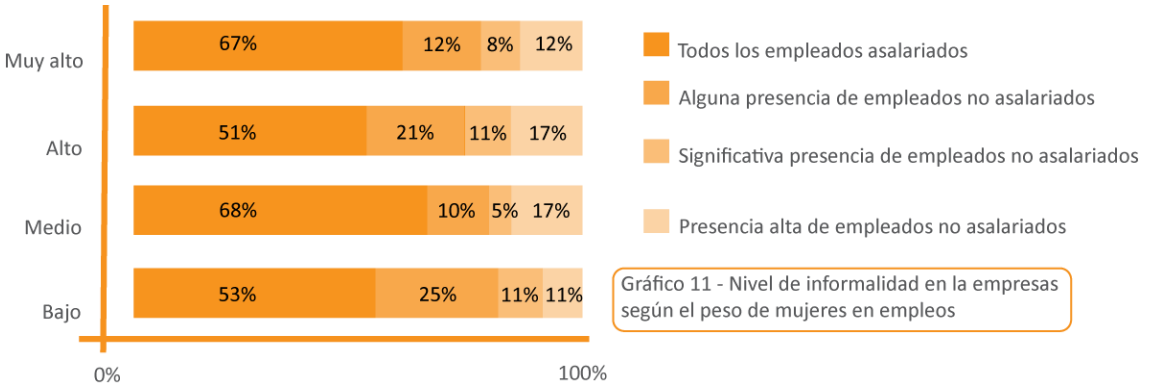

Gráfico 11 - Nivel de informalidad en la empresas según el peso de mujeres en empleos

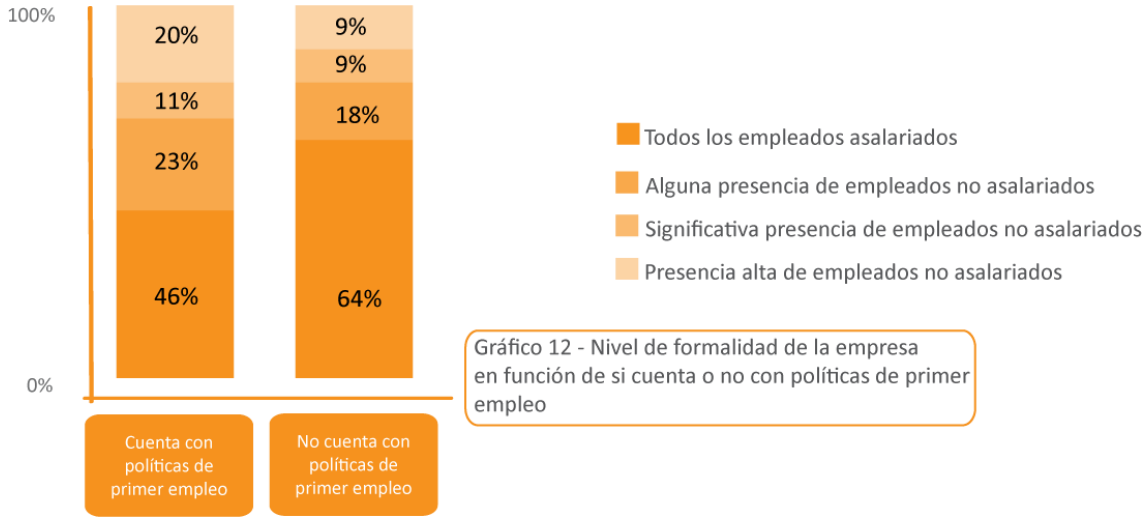

Gráfico 12 - Nivel de formalidad de la empresa en función de si cuenta o no con políticas de primer empleo

Por otra parte, si se analiza el nivel de informalidad con respecto a las políticas de primer empleo, se observa que las empresas que no cuentan con estas políticas tienen en mayor medida a sus empleados asalariados y son menos las que muestran una presencia alta de recursos humanos no asalariados (ver gráfico 12). Si bien se podría pensar que las empresas que cuentan con políticas de primer empleo son más responsables, pues buscan promover el desarrollo profesional de los jóvenes que se encuentran entre los grupos más vulnerables frente a las oportunidades laborales, se comprueba que esto no es necesariamente así. Las empresas que tienen mano de obra en mayor medida formal no utilizan prácticas de primer empleo, mientras que aquellas con más trabajo no asalariado efectivamente tienden a utilizar esta práctica en mayor medida. En este sentido, se podría afirmar que las políticas de primer empleo suelen ser informales, buscando la máxima flexibilidad posible, relación que luego tiende a mantenerse en el tiempo con los posibles abusos en términos de derechos laborales que eso conlleva.

Algo similar ocurre si se analiza el nivel de formalidad en empresas con y sin áreas de RSE, como se observa en el gráfico 13. Se podría presuponer que la existencia de un área de RSE podría elevar los estándares laborales. Sin embargo, entre las empresas que cuentan con áreas de RSE son menos las que tienen a todos sus empleados asalariados y son más las que tienen una presencia alta de recursos humanos no asalariados. En este sentido, la disponibilidad de un área de RSE no parece incidir en los estándares respecto de las relaciones laborales internas en la empresa. Esto podría deberse a que las empresas que cuentan con áreas de RSE suelen ser las más grandes, quienes a su vez, tienden a tercerizar una mayor parte de sus recursos humanos.

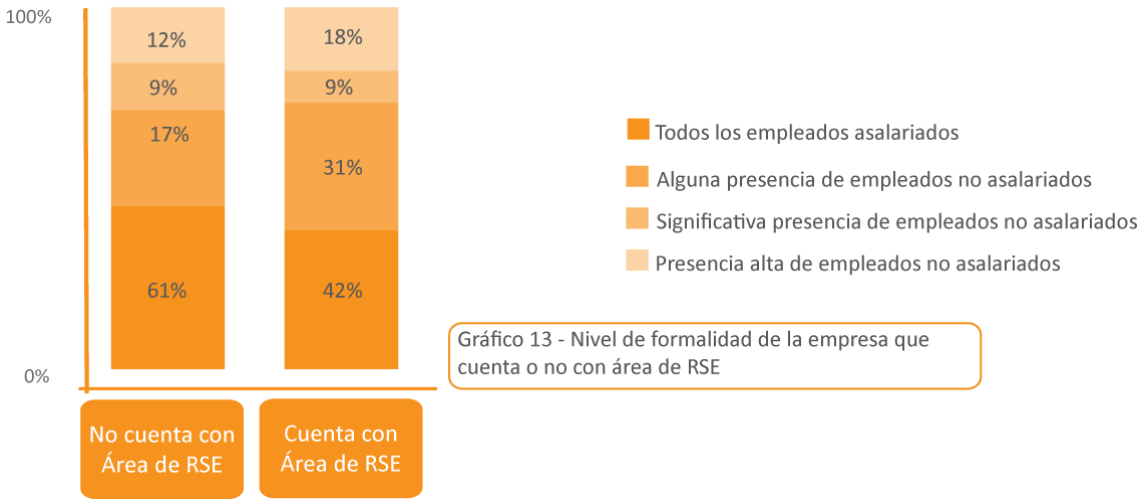

Gráfico 13 - Nivel de formalidad de la empresa que cuenta o no con área de RSE

En consonancia con los resultados anteriores, se observa que las empresas que cuentan con certificación internacional tienen en menor proporción a todos sus empleados asalariados, que las empresas sin certificación internacional. La obtención de una certificación no se presenta como un factor que promueva prácticas laborales justas y equitativas.

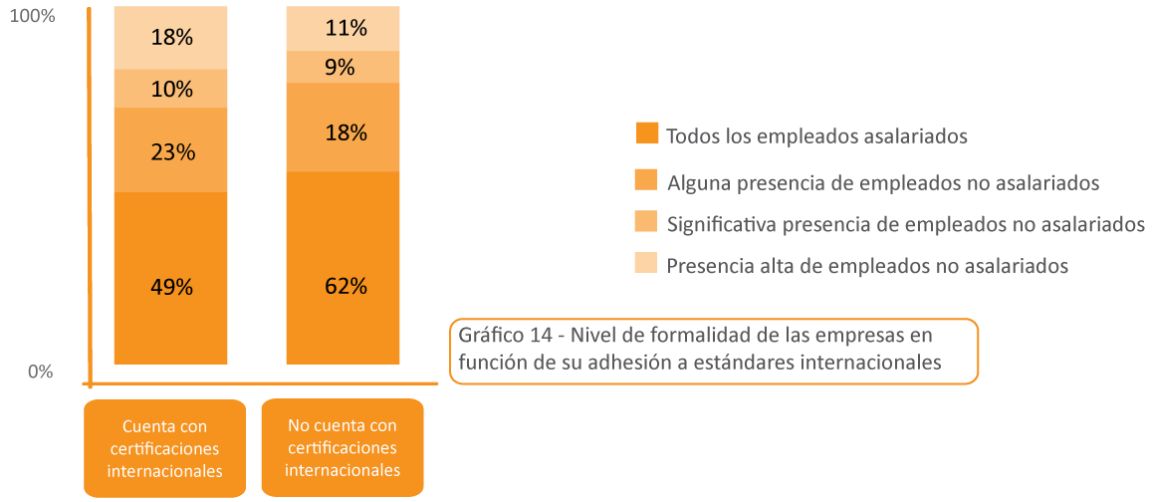

Gráfico 14 - Nivel de formalidad de las empresas en función de su adhesión a estándares internacionales

Factores como la existencia de una RSE, la adhesión a alineamientos o certificaciones internacionales, o una mayor proporción de empleadas mujeres no inciden en la promoción de la formalidad de los trabajadores en las empresas.

Trabajo infantil

La problemática sobre trabajo infantil es compleja de abordar dada la dificultad de captar información confiable sobre un fenómeno complejo, que tiende a ocultarse pues está penalizado bajo diferentes instrumentos legales vigentes. (16)

En la Argentina, la prohibición del trabajo infantil y la protección de los derechos de los adolescentes trabajadores aparecen garantizadas por la Ley N° 26.390 (MTySS, UNICEF, 2009) y por la Ley 26.727 de régimen de trabajo agrario (Título IX).

A pesar de las dificultades para indagar sobre esta temática, es posible obtener conclusiones relevantes. En primer lugar, sólo el 44,8% de las empresas considera que es posible respetar la normativa sobre trabajo infantil en su actividad empresaria, mientras que el 33% desconoce las normativas vigentes en el país. Estos resultados refuerzan la hipótesis de que el trabajo infantil sigue siendo un fenómeno cotidiano en el mundo laboral que difícilmente pueda ser erradicado sin el conocimiento y el compromiso de todos los actores involucrados.

---

(16) Como todo relevamiento centrado en esta temática y con estas características, la posibilidad de contar con información fidedigna se ve limitada por "las características más o menos ocultas que adopta, y por las reticencias que su ilegalidad relativa despierta, por razones desde luego diferentes, tanto entre trabajadores asalariados como entre cuentapropistas y empleadores" (*Ibíd*. BM y MTySS). No obstante, los investigadores encargados de llevar adelante este trabajo tuvieron esto en cuenta a la hora de diseñar los instrumentos de indagación con el objetivo de controlar razonablemente estas resistencias.

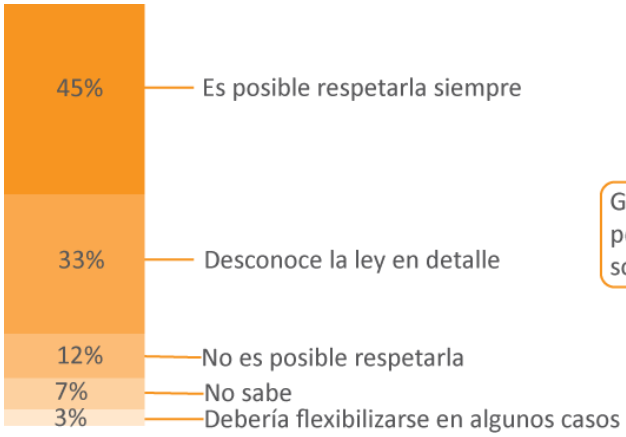

Gráfico 15 - Empresas según su conocimiento y percepción acerca del respeto de la legislación sobre trabajo infantil

Si se observan únicamente las empresas pequeñas, en el gráfico 16 se evidencia que el porcentaje que considera que es posible respetar la ley desciende a 24% y el porcentaje que desconoce la ley en detalle asciende a 46%. Esto podría indicar una mayor dificultad del sector de las pequeñas empresas en el cumplimiento de la legislación sobre trabajo infantil; o bien, una mayor facilidad de las empresas grandes de tercerizar algunas funciones o tareas de mayor riesgo de trabajo infantil.

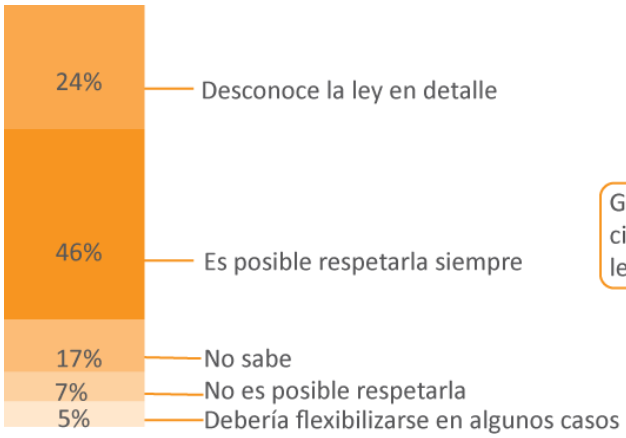

Gráfico 16 - Empresas pequeñas según su conocimiento y percepción acerca del respeto de la legislación sobre trabajo infantil.

Existe un gran desconocimiento sobre la ley de trabajo infantil. Solo el 45% de las empresas conoce la ley y considera que es posible respetarla en su actividad empresaria.

Obligaciones y beneficios a empleados

Respecto de las obligaciones y beneficios que aparecen estipulados en la normativa laboral (17), se observa que particularmente en temas de maternidad y paternidad existe una brecha importante entre lo que determina la legislación y su cumplimiento. En este sentido, sólo un 63% de las empresas ofrece licencias por maternidad de 90 días. Entre ellas, el 85% permite que las mujeres distribuyan los 90 días según su voluntad, y sólo el 15% hace cumplir la normativa que exige que 30 días sean tomados antes de la fecha de parto.

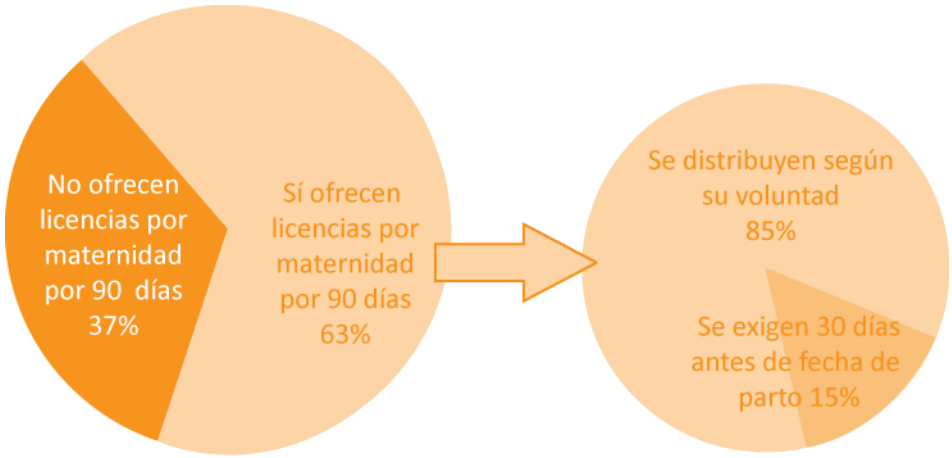

Gráfico 17 - Empresas según las licencias por maternidad ofrecidas

El incumplimiento de la normativa persiste si se observan otras cuestiones específicas de ella. En particular, el 32% de las empresas no ofrece licencias por maternidad por un tiempo mayor cuando el hijo nace con Síndrome de Down, según lo estipula la legislación. Esto es importante considerando la situación de vulnerabilidad en la que se encuentran los niños con discapacidad y sus familias.

(17) Al respecto, véase las siguientes referencias a la legislación vigente en la Argentina dirigida a la protección de los trabajadores y sus beneficios:
- Licencia por maternidad de 45 días anterior y 45 días posterior al parto, con la posibilidad de reducir la licencia anterior, que en tal caso no podrá ser inferior a los 30 días. El personal femenino tiene derecho de solicitar una extensión de la licencia por un período de entre 3 y 6 meses (Ley N° 21.824 que modifica la Ley 20.744 Régimen de Contrato de trabajo, Artículo 177).
- Licencia por paternidad de 2 días corridos (Ley 20.744 Régimen de Contrato de trabajo, Artículo 158)
- Durante el período de lactancia, la madre tiene derecho a dos pausas diarias de 30 minutos cada una, por un año posterior al nacimiento (Ley 20.744 Régimen de Contrato de trabajo, Artículo 179).
- Licencia adicional de 6 meses por el nacimiento de un hijo con Síndrome de Down (Ley 24.716 que modifica Régimen de Contrato de Trabajo).
- En los establecimientos donde preste servicios un número mínimo de trabajadoras (300), el empleador deberá habilitar salas maternales y guarderías para niños hasta la edad y en las condiciones que oportunamente se establezcan (Ley 20.744 Régimen de Contrato de trabajo, Artículo 179).

Dada esta situación de vulnerabilidad y la discriminación que estos niños suelen sufrir, es que tienen derechos específicos proclamados para su protección por tratados internacionales y por la legislación nacional (en especial la Ley 22.431). En América Latina, donde existen al menos 50 millones de personas con algún tipo de discapacidad, las cifras oficiales muestran que la discapacidad está asociada a la pobreza, funcionando como su causa y efecto: "cerca del 82% de las personas con discapacidad de la región son pobres. Esta pobreza, en la mayoría de los casos, también afecta a los demás miembros de la familia" (IPNA, UNICEF, 2012: 11). Específicamente en nuestro país, "una parte importante de la población con discapacidad tiene un acceso muy restringido a los beneficios garantizados normativamente, situación que se profundiza en familias socialmente vulnerables, de escasos recursos, que residen en barrios en situación de pobreza extrema. Esta situación es provocada por múltiples causas como la desinformación, prejuicios, discriminación…" (IPNA, UNICEF, 2012: 5).

En cuanto a las licencias por nacimiento para padres, los resultados muestran situaciones opuestas. Mientras que el 11% de las empresas no ofrece licencia por paternidad, el 82% ofrece licencias extendidas, mayores a lo que exige la legislación (dos días hábiles). Las licencias extendidas son iniciativas que tienden a promover la equidad de género y a combatir los roles tradicionales asociados con la feminidad y la maternidad, pues facilitan la participación de los padres en el cuidado de los hijos e hijas. Según el informe *El progreso de las mujeres en el mundo,* "en diversos países se ha identificado una suerte de 'penalización de la maternidad', según la cual la brecha salarial es mayor entre las mujeres que son madres que entre aquellas que no lo son. Por este motivo, es importante estimular la distribución de las responsabilidades en el cuidado de hijas e hijos, por ejemplo a través de licencias de paternidad con goce de sueldo" (ONU Mujeres, 2011: 39).

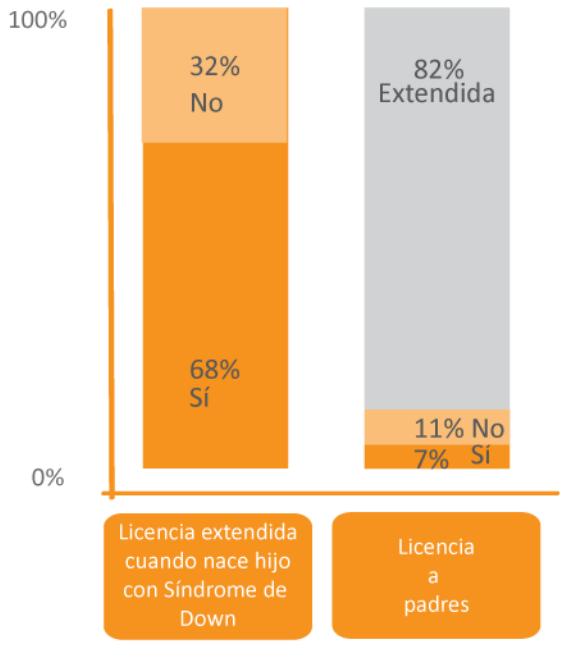

Gráfico 18 - Empresas según licencias ofrecidas por nacimiento

Otro aspecto analizado es el grado de facilitación de la lactancia materna en las empresas para promover el crecimiento, el desarrollo y la buena salud de los bebés. Se destaca el elevado incumplimiento de esta normativa, dado que el 49% de las empresas no ofrece una hora de lactancia diaria hasta el año del nacimiento del hijo, como exige la legislación. Como indica el gráfico 19, de ellas, el 26% lo ofrece hasta los 6 meses, mientras que el 23% no lo ofrece ni siquiera durante ese período.

La evidencia analizada permite corroborar que existe una *penalización de la maternidad* tal como ha sido demostrada por diversos estudios que muestran el vínculo entre la brecha salarial de género y la división del trabajo en el hogar (18).

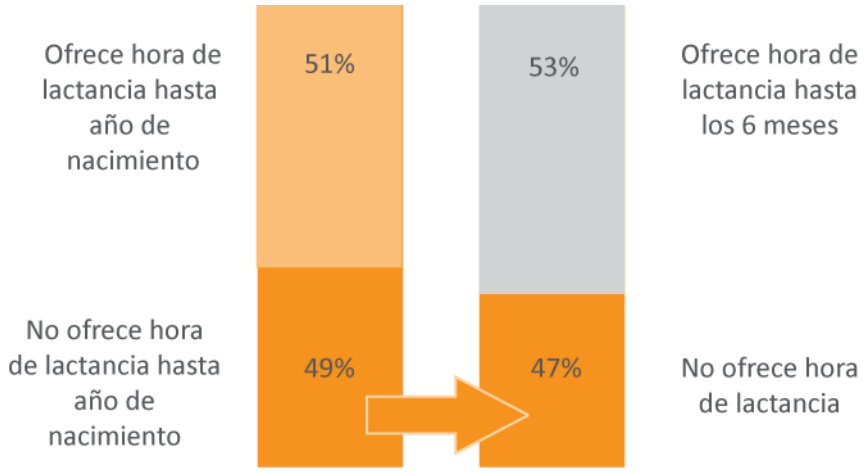

Gráfico 19 - Empresas según hora de lactancia

La legislación vinculada a la protección de los derechos de la madre y el recién nacido se cumple de manera laxa y en muchos casos se incumple.

(18) En esta línea de resultados se destaca el informe realizado por ONU Mujeres que muestra que si bien "los derechos de las mujeres en el mercado laboral formal han mejorado considerablemente en los últimos años […], las perspectivas laborales de las mujeres siguen viéndose entorpecidas por vacíos e incumplimiento de la ley y por políticas inadecuadas en materias como el cuidado infantil" (ONU Mujeres, 2011: 37).

La extensión de otros beneficios que van más allá del cumplimiento de estas normativas es muy reducida (el 72% de las empresas no ofrece ningún beneficio). Esta situación tiene relevancia para analizar el bienestar de los niños y de los trabajadores en tanto padres, madres y cuidadores. En particular, se observa que son muy pocas las empresas que ofrecen lactarios y jardines maternales para sus empleados. (19) La ausencia de este tipo de espacios de cuidado se encuentra muchas veces relacionada con la propensión al trabajo doméstico intenso, sobre todo de las niñas.

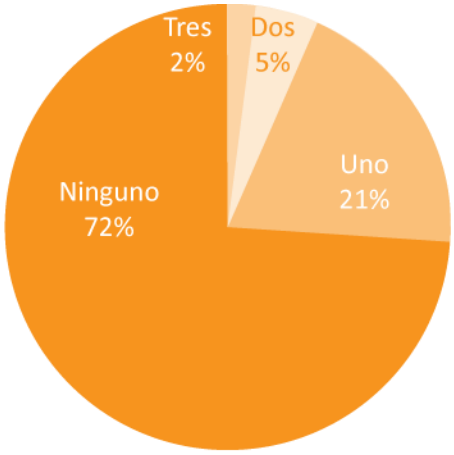

Gráfico 20 - Empresas según cantidad de beneficios que ofrecen

(19) Como ya se mencionó, la legislación vigente en la Argentina dirigida a la protección de los trabajadores establece que en los establecimientos donde preste servicios un número mínimo de trabajadoras (300), el empleador deberá habilitar salas maternales y guarderías.

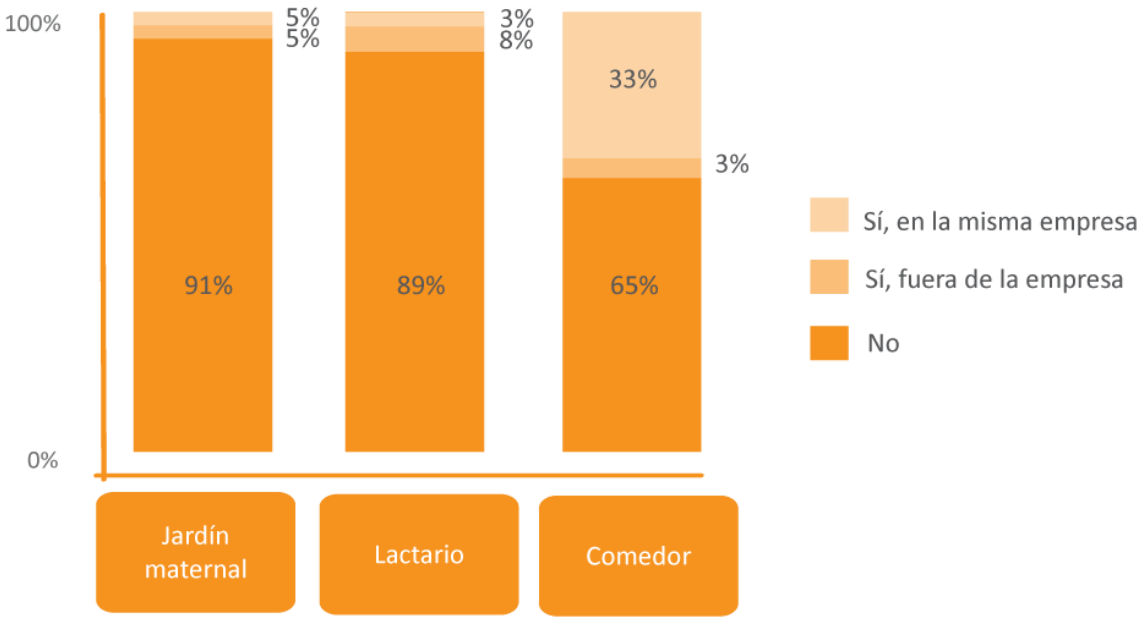

Gráfico 21 - Porcentaje de empresas en relación a servicios ofrecidos

El tamaño de la empresa influye significativamente en los beneficios ofrecidos a empleados. Como indica el gráfico 22, el 82% de las empresas pequeñas no ofrece ninguno de estos beneficios, mientras que entre las empresas grandes este número alcanza el 42%. Por el contrario, el 43% de las empresas grandes ofrecen un beneficio, mientras que sólo el 14% de las pequeñas lo hace. La posibilidad que tienen las empresas grandes en términos de una mayor disponibilidad de recursos económicos a ser destinados a estos servicios o beneficios adicionales tendría un peso relevante al momento de explicar esta relación.

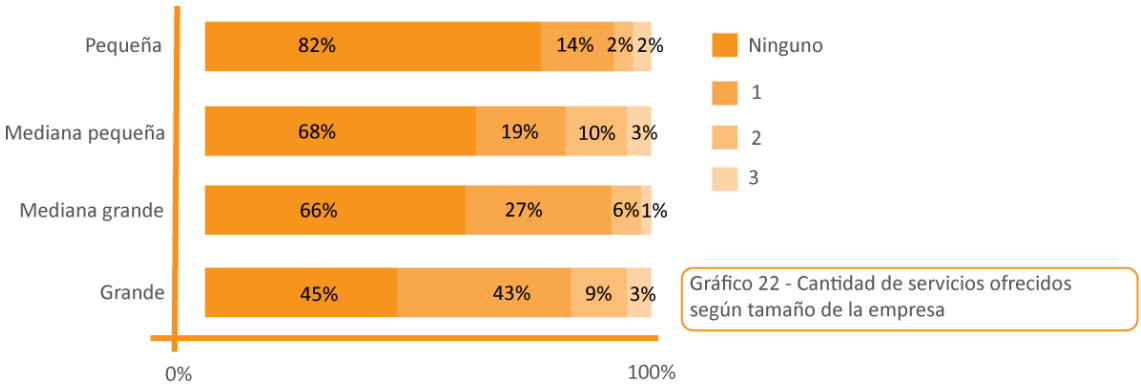

Gráfico 22 - Cantidad de servicios ofrecidos según tamaño de la empresa

Otros beneficios o iniciativas sobre los que indagó la investigación muestran que son muchas las empresas que facilitan o dictan capacitaciones a padres en temas de crianza, escolarización, salud, etc., y también las que permiten horarios flexibles en situaciones vinculadas con la paternidad y la maternidad (enfermedad de hijos, actividades en la escuela, etc.). No ocurre lo mismo en otros aspectos, donde se observa que pocas empresas cuentan con programas que fomenten la escolaridad, y aún menos ofrecen algún beneficio para el personal que tiene a su cargo el cuidado de hijos menores de 6 años o para mujeres embarazadas.

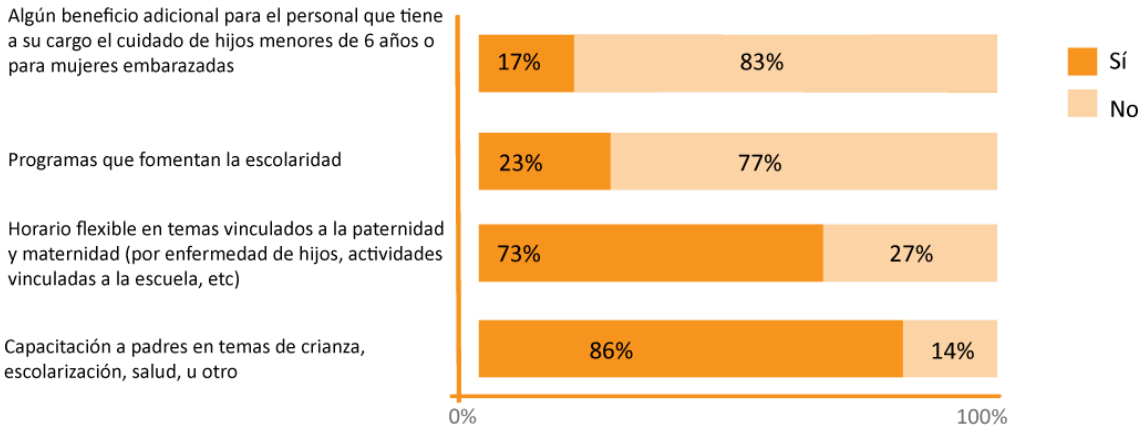

Gráfico 23 - Empresas según beneficios adicionales para empleados

Igualdad de género (20)

Existen varios Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que buscan promover la igualdad de género. (21)

Según el Convenio 156, las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo tienen derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales.

Sin embargo, diversas investigaciones muestran que a pesar del masivo ingreso de las mujeres al mercado laboral, su igual o mayor nivel educacional y su aporte significativo a la manutención de sus familias, persisten fuertes patrones de desigualdad de género en el trabajo y "la brecha en los salarios todavía es profunda y persistente en todos los sectores y regiones" (ONU Mujeres 2011: 38).

Los resultados obtenidos aquí confirman la existencia de una fuerte disparidad de género: como muestra el gráfico 24, la cantidad de mujeres dentro del total de empleados es significativamente menor a la cantidad de hombres. (22) En este sentido, se observa que casi el 50% de las empresas tiene una presencia relativa baja de mujeres dentro de sus recursos humanos, mostrando claramente la presencia de una fuerte segregación ocupacional. Estas condiciones se traducen en una afectación de los derechos del niño si se considera que las mujeres representan casi un 36,9% de los jefes de hogar (Censo 2012).

(20) UNICEF reconoce el cumplimiento de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (enlace externo) como parte integrante del cumplimiento de la Convención sobre los Derechos del Niño.
(21) Convenio 100 sobre Igualdad de remuneración, Convenio 111 sobre la discriminación en el empleo y ocupación, Convenio 156 sobre trabajadores con responsabilidades familiares, Convenio 183 sobre protección a la maternidad.
(22) En este caso, se utiliza una categorización con los siguientes parámetros. Baja: menos del 25% de posiciones ocupadas por mujeres; media: entre el 25 y el 50%; alta: entre el 50 y el 75%; y muy alta: más del 75%.

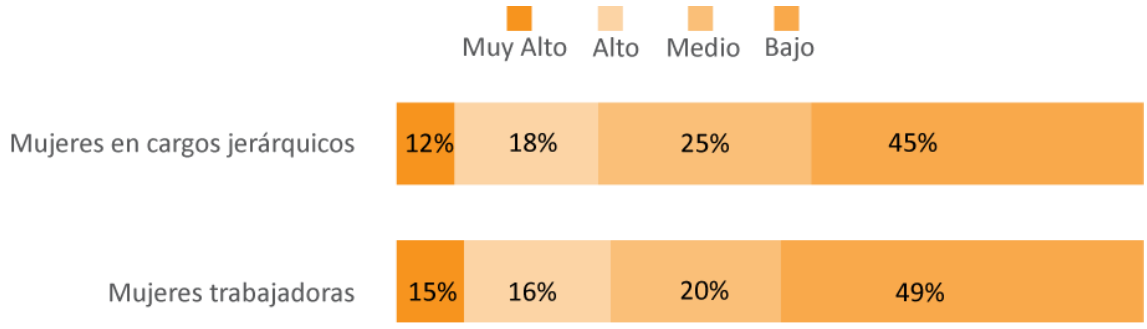

Gráfico 24 - Importancia de mujeres en el empleo y la estructura en las empresas

Esta segregación ocupacional es relevante también cuando se observa únicamente la presencia de mujeres en puestos jerárquicos. Este tipo de segregación vertical indica que gran parte de los puestos de mayor responsabilidad profesional están ocupados por hombres, conllevando adicionalmente una mayor consideración y prima salarial. "Según la Confederación Internacional de Sindicatos, la diferencia salarial promedio entre los géneros es de 29% en Argentina […]. Y si bien estos diferenciales reflejan la menor remuneración que reciben las mujeres por un trabajo similar o comparable al de los hombres, también son indicativos de que las mujeres tradicionalmente se desempeñan en empleos con salarios bajos" (ONU Mujeres, 2011: 38).

De todas maneras, es necesario tener en cuenta que una mayor participación en el empleo no necesariamente se traduce en un aumento de oportunidades laborales en empleos de calidad que favorezcan una mejora en la situación de las mujeres, y una conformación de relaciones de género más equitativas dentro del ámbito laboral. Serán necesarias futuras investigaciones para corroborar que esta mayor participación está acompañada de más y mejores oportunidades para las mujeres.

Dentro del subconjunto de industrias que dirigen sus productos o servicios a los niños y niñas, existe una mayor importancia de las mujeres en puestos jerárquicos: el 18% de estas empresas tiene una muy alta presencia de mujeres en puestos jerárquicos, mientras que el número desciende a 6% en el promedio del resto de las industrias que se focalizan en otros públicos. Esta diferencia se acrecienta aún más, alcanzando un 24%, si se contempla únicamente mujeres (independientemente de su nivel jerárquico). Se podrían ensayar distintas hipótesis explicativas. Por un lado, se podría indagar si en estas industrias existe efectivamente una mayor igualdad de género entre los recursos humanos. Por otro lado, se podría estudiar si en estas industrias se acentúan algunos preconceptos de género y estereotipos de roles familiares según los cuales las mujeres tienen mayor sensibilidad o afinidad con cuestiones vinculadas a la infancia.

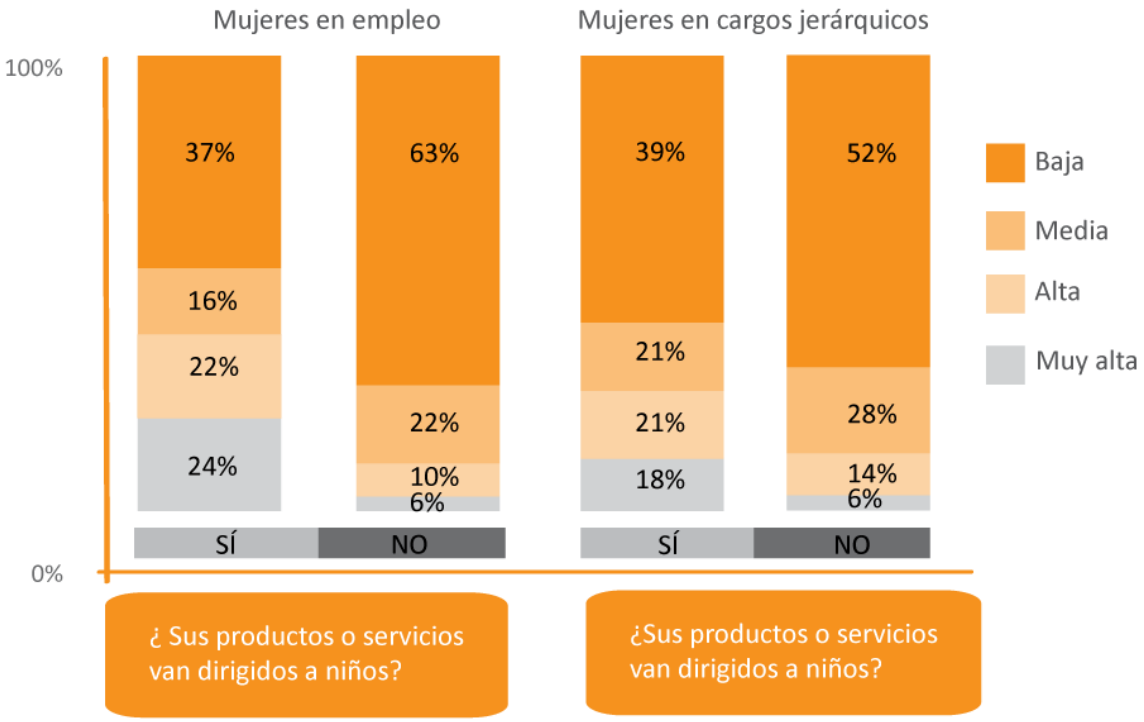

Gráfico 25. Relación entre industrias que dirigen sus productos y servicios a niños, y el peso de mujeres en empleo y cargos jerárquicos

La mitad de las empresas tiene menos del 25% de mujeres entre sus empleados; y a su vez menos del 25% de mujeres en sus cargos jerárquicos.

Empleo joven

El mercado de trabajo tiene una marcada discriminación hacia los jóvenes y hacia los adultos mayores. La inserción laboral de los jóvenes se ve especialmente dificultada entre aquellos que provienen de sectores sociales de mayor vulnerabilidad. Allí se identifican elevadas tasas de desempleo, y una alta informalidad laboral y de los empleos precarios, que afecta en mayor medida a esta población (OIT, 2007, 2008), aunque algunos estudios recientes muestran que "el empleo asalariado formal orientado a la población joven creció durante el período 2002-2010 en una proporción superior al de los restantes tramos de edad" (MTySS, 2010).

Los resultados aquí obtenidos parecerían ser alentadores. El 77,4% de las empresas ofrece oportunidades laborales a jóvenes de escasos recursos sin experiencia laboral, aunque sólo el 31% tiene una política de primer empleo que fomentaría la sostenibilidad en el tiempo de esas oportunidades laborales independientemente de las personas responsables y, al mismo tiempo, ayudaría a garantizar que esas oportunidades laborales sirvan como oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional. Sin embargo, es importante recalcar nuevamente la necesidad de indagar más en profundidad sobre las características de estas oportunidades laborales para corroborar que promuevan la mejora en las condiciones de empleabilidad de los jóvenes (garantizando empleos registrados en la seguridad social, mejorando su situación educacional y sus expectativas en el corto y mediano plazo).

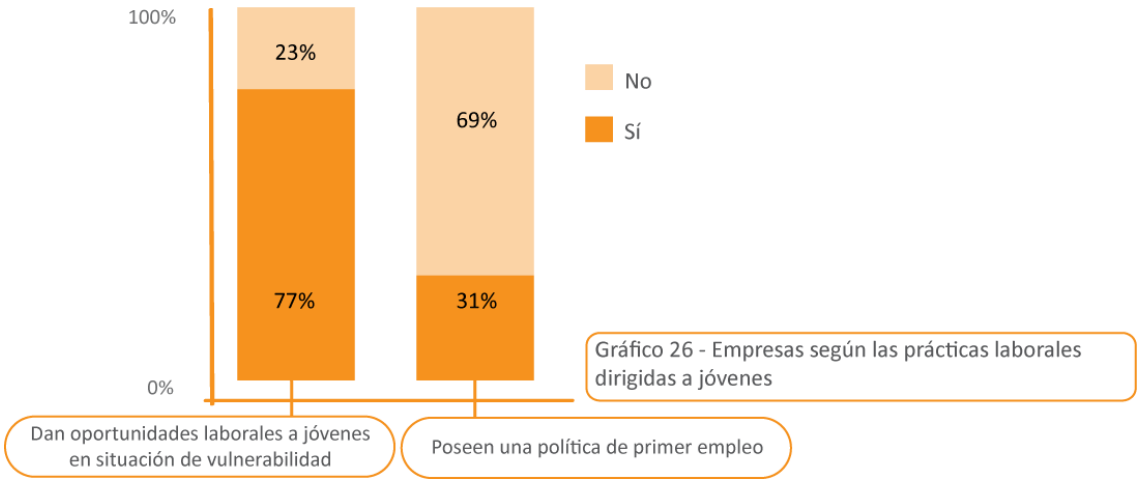

Gráfico 26 - Empresas según las prácticas laborales dirigidas a jóvenes

Adicionalmente, se observa que cuando las empresas ofrecen programas que fomentan la escolaridad, suelen tener una mayor proporción/incidencia de políticas de primer empleo. En este sentido, se podría afirmar que la preocupación de las empresas por la formación de los propios empleados y/o de sus hijos suele coexistir con proyectos que promueven oportunidades laborales y con una preocupación por el desarrollo laboral de los empleados sin experiencia previa.

Existe un alto porcentaje de empresas que ofrecen oportunidades laborales a jóvenes en situación de vulnerabilidad. Sería interesante continuar indagando a fin de conocer si estas oportunidades promueven efectivamente el desarrollo de los jóvenes y garantizan condiciones de empleo decente.

Educación para hijos de empleados

Las empresas pueden ejercer un rol importante en la promoción de la escolaridad de los hijos de sus empleados, con sistemas de registro de bajo costo y con iniciativas para apoyar a los padres con niños no escolarizados en su reinserción educativa. Son políticas sencillas que promueven el bienestar de los empleados y sus familias, y que apoyan el cumplimiento del derecho a la educación y al desarrollo pleno de los niños.

La información relevada en el trabajo muestra un elevado conocimiento por parte de las empresas sobre la situación educativa de los hijos de los trabajadores, junto con un bajo interés sobre cómo son los trayectos educativos. De esta forma, el 95% de las empresas afirma que los hijos de sus empleados asisten a la escuela, pero sólo el 28,4% realiza un seguimiento de su permanencia y trayectoria en el ámbito escolar.

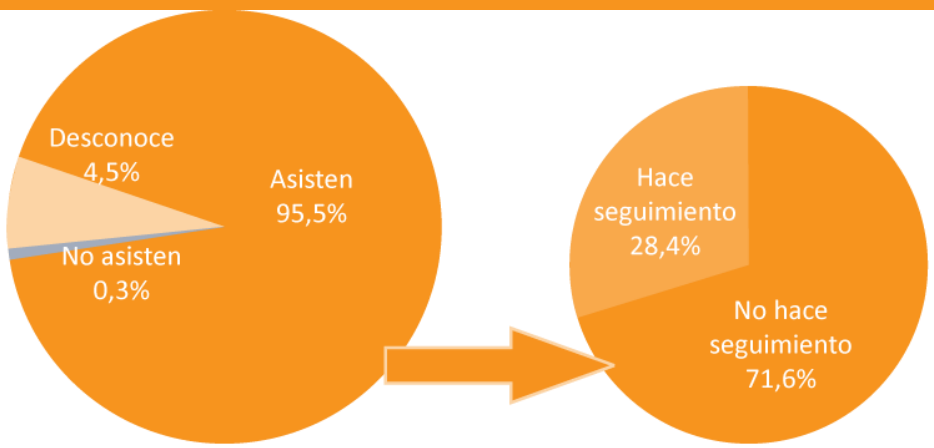

Gráfico 27 - Porcentaje de empresas según su conocimiento sobre la asistencia de los hijos de sus empleados a la escuela (izquierda), y el seguimiento de su trayectoria (derecha)

Por otra parte, como indica el gráfico 28, menos de un cuarto de las empresas cuenta con programas de escolaridad. Este dato y el anterior llaman la atención si se considera que "educación" es la temática priorizada por las empresas en sus iniciativas de ISP-I.

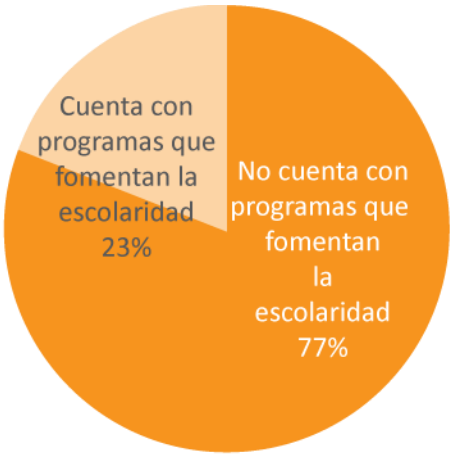

Gráfico 28 - Porcentaje de empresas que cuentan con programas que fomentan la escolaridad

IV. Clientes y consumidores

El número de empresas que tiene productos o servicios dirigidos a niños (entre otros públicos) es elevado, alcanzando al 52,3% del total. Estas empresas poseen la responsabilidad de asegurar que sus productos y servicios sean seguros y apropiados para el uso previsto (a través del *packaging*, el etiquetado, las notificaciones, etc.) y que también contemplen usos no previstos potencialmente nocivos. Estas responsabilidades abarcan a todo el ciclo del producto, desde su desarrollo, testeo, comercialización (inclusive sus estrategias de *marketing* y publicidad), distribución y accesibilidad, uso o consumo, y su disposición final.

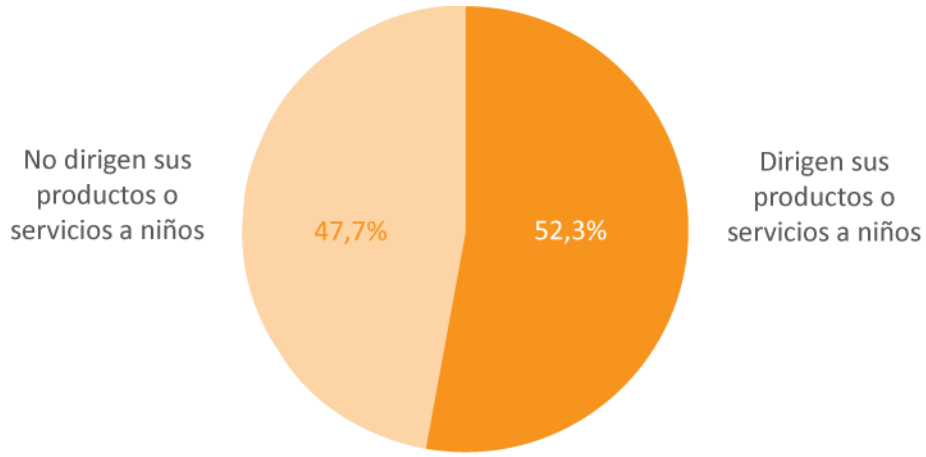

Gráfico 29 - Empresas según los destinatarios de sus productos o servicios

El hecho de que las empresas dirijan sus productos a un grupo etario conformado por niños, niñas y adolescentes no implica que exista un conocimiento de las normas vigentes. En este sentido, de este grupo, y tal como señala el gráfico 30, el 29% desconoce si existe una normativa específica sobre la protección de los niños en su sector ya sea en la producción, comercialización y/o distribución de sus productos. Un 4% admite conocer las normativas específicas pero no cumplirlas debido a las condiciones del negocio y del contexto. Sólo el 10% cumple con estándares adicionales a los requeridos por ley.

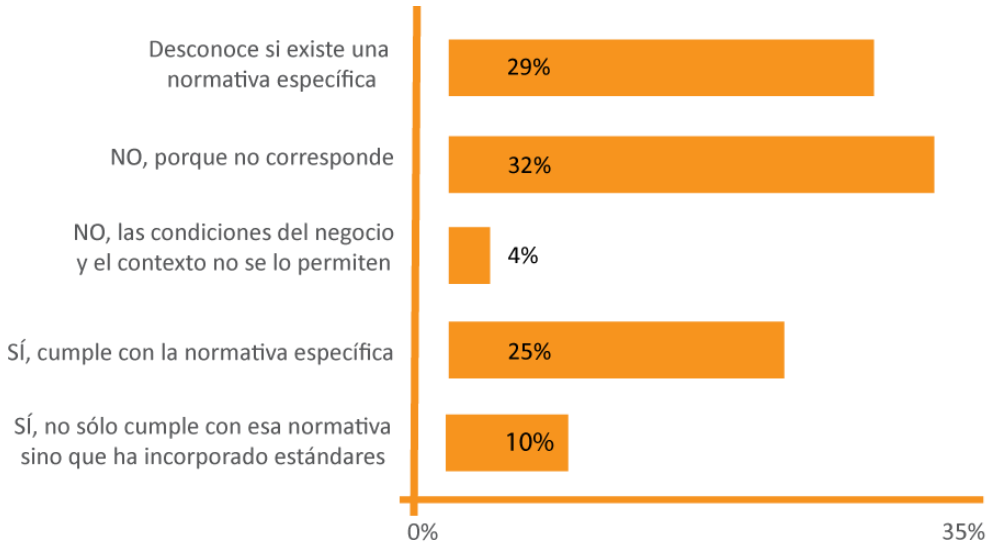

Gráfico 30 - Conocimiento de las empresas acerca de la normativa específica sobre la protección de los niños

Vale aclarar que algunos sectores de la economía afrontan un desafío mayor en el cumplimiento de los derechos del niño como los servicios públicos (agua, educación, transporte, salud, energía), las industrias mineras y extractivas, la farmacéutica, las industrias agrícolas, las de alimentos y bebidas, así como también los medios de comunicación. (23) Sería necesario indagar específicamente sobre estos sectores económicos para obtener conclusiones que den cuenta de posibles vulneraciones.

Asimismo, cuanto mayor es la presencia de mujeres en la alta dirección, menor es la cantidad de empresas que afirma desconocer si existe una normativa específica, y mayor es el grado de cumplimiento. De esta forma, si bien la tendencia es leve, la presencia de mujeres en altos mandos muestra una influencia positiva a favor del respeto y el cumplimiento de las normativas vinculadas con la infancia y los negocios. Es interesante considerar este dato al momento de diseñar campañas de concientización y abogacía entre el empresariado, respecto de los derechos de la infancia.

Como se ha visto, son muchas las empresas que desconocen la existencia de normativas específicas en su negocio y esto representa un riesgo alto para el cumplimiento de los derechos de la infancia. Conocer las características de este subgrupo de empresas es clave para promover cambios en sus conocimientos, capacidades y actitudes. Es interesante destacar que si bien del total de empresas, el 19% cuenta con certificaciones internacionales, el número asciende a 31% si se observan únicamente las empresas que desconocen la legislación.

(23) Para mayor información sobre cuáles son las industrias con mayores riesgos para el cumplimiento de los derechos del niño y por qué, ver Wilson (2011).

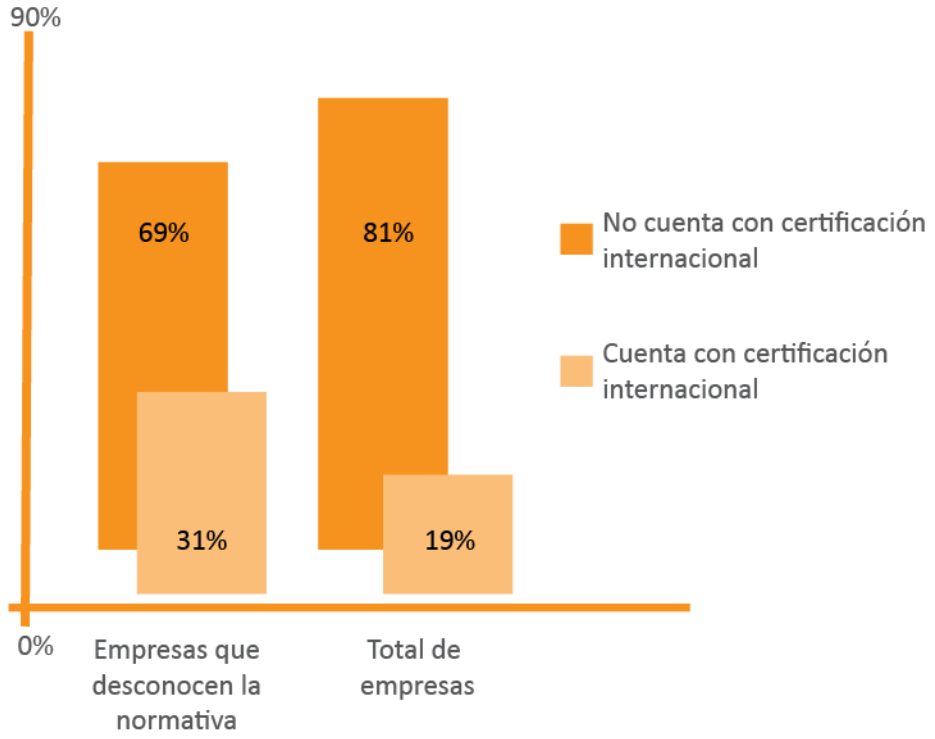

Gráfico 31 - Empresas según su conocimiento de normativa y su adhesión a certificaciones internacionales

Este resultado es contra intuitivo, dado que se asume que las empresas que buscan alcanzar estándares internacionales se han preocupado también por conocer y respetar las normativas locales. Más aún, las certificaciones internacionales buscan promover pautas y herramientas de gestión que facilitan lo que se considera como profesionalismo dentro de las instituciones (que promueven sistemas de mejora continua, métodos de auditoría y mejores niveles de servicio y productos), que se supone llevan a un conocimiento más alto de la normativa y a un mayor cumplimiento. Sin embargo, el gráfico 32 muestra que el 48% de las empresas con certificación internacional desconoce si existe una normativa específica. Este porcentaje disminuye a la mitad entre las empresas que no adhieren a estándares internacionales.

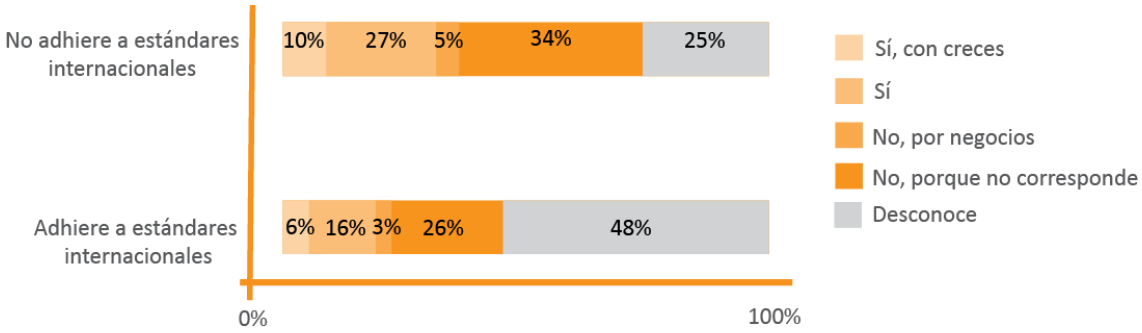

Gráfico 32 - Empresas según su adhesión a estándares internacionales y su complimiento con la normativa específica vinculada a la infancia

El 65% de las empresas no conoce o no cumple con las normativas específicas vinculadas a la protección de los derechos del niño en la producción, comercialización y distribución de sus productos y servicios.

Materiales comunicacionales y públicos

Las publicidades y el marketing pueden tener un impacto mayor sobre los niños que sobre los adultos, pues la niñez es un período caracterizado por el desarrollo y el fortalecimiento de su identidad, carácter y análisis crítico. Es por esto que las empresas deben tener un cuidado especial a la hora de dirigir sus comunicaciones a los niños, evitando promocionar productos que pueden ser dañinos, e impidiendo publicidades con mensajes discriminatorios, violentos, con estereotipos distorsionados de la familia, el rol de la mujer y la imagen corporal, entre muchas otras cosas.

El porcentaje de empresas que dirige sus comunicaciones a niños (ya sean publicidades gráficas o televisivas, comunicaciones *online*, *packaging*, etc.) alcanza al 16%. Entre estas empresas, el 56% no cuenta con políticas formales y escritas que regulen la manera en que estas comunicaciones se crean y distribuyen (por ejemplo, sobre los tipos de mensajes a utilizar).

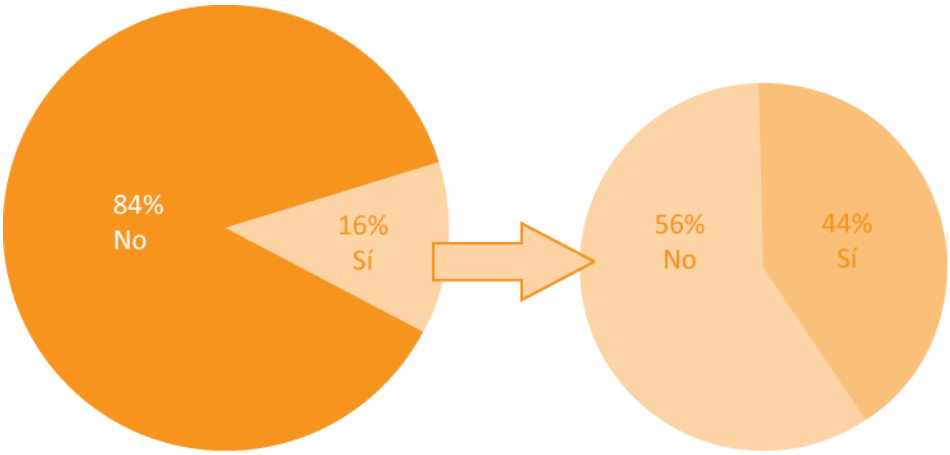

Gráfico 34 - Empresas que dirigen sus comunicaciones a niños (izquierda) y empresas que cuentan con políticas de comunicación que protegen los DN (derecha)

Si bien todas las publicidades tienen impacto en los niños, aquellas dirigidas especialmente hacia ellos, que los interpelan directamente, posiblemente les llamen más la atención. Cuando la publicidad cuenta con la presencia de niños o niñas, se produce un impacto mayor por la identificación que se genera.

Resta preguntarse si el hecho de dirigir publicidades a niños es en sí mismo una vulneración de sus derechos, dado que su influencia es mayor que en los adultos, su libertad de elección

puede verse afectada y en el caso de algunos productos específicos, también su derecho a la salud. O si, por el contrario, el problema radica fundamentalmente en los mensajes que se transmiten y no en el hecho de que se interpelen a los niños como consumidores. (24)

Los peligros que pueden generar publicidades irresponsables son altos porque pueden poner en riesgo la integridad física y mental de los niños cuando muestran prácticas peligrosas (aparentemente inofensivas pero que sin la supervisión de un adulto pueden serlo), hábitos alimenticios no saludables, imágenes estereotipadas de familia o del género femenino, mensajes discriminatorios u ofensivos, entre muchas otras cosas.

El porcentaje de empresas que no cuentan con políticas de comunicación que protejan a los niños es elevado considerando estos riesgos potenciales.

Ahora bien, independientemente del público al que se dirijan, el 12% de las empresas incorpora en sus comunicaciones la participación de niños y niñas, a través de su inclusión en comerciales u otras piezas comunicacionales. Esto, como fue señalado, es importante dada la identificación que generan con los niños espectadores. Sin embargo, surge otro conflicto: los niños trabajadores. Este tipo de trabajo está contemplado en la legislación argentina, siempre y cuando no supere determinada cantidad de horas y no interfiera con su educación. Para hacerlo, son pocas las empresas que utilizan mecanismos internos como políticas formales y escritas, para garantizar que todos sus empleados conozcan y cumplan con esta normativa y puedan, además, garantizar su protección y bienestar en todo momento. Todo aquel que trabaje con niños en el marco de esta normativa deberá además considerar que los niños se enfrentan a riesgos diferentes que los adultos en el lugar de trabajo y que las niñas pueden enfrentarse a peligros diferentes que los niños.

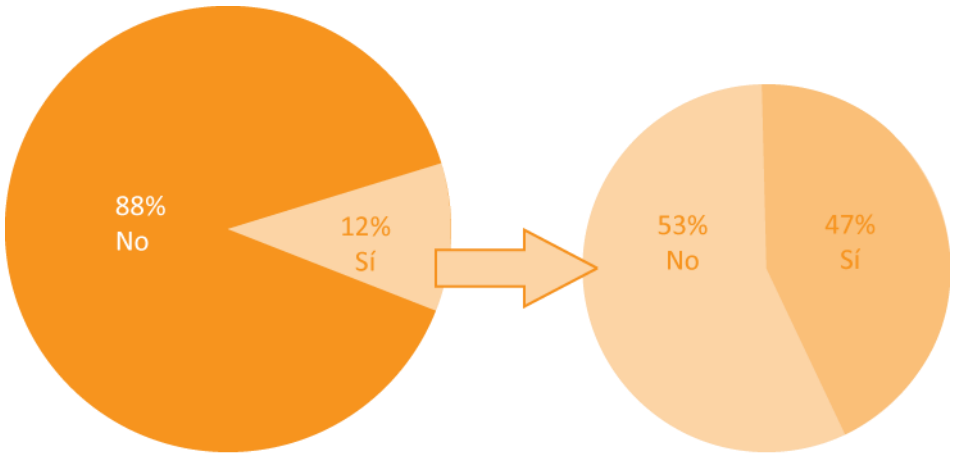

Gráfico 35 - Empresas que incluyen a niños en sus comunicaciones (izquierda) y empresas que cuentan con políticas que protegen la participación de los DN (derecha)

(24) La OMS ha publicado un Conjunto de Recomendaciones sobre la Promoción de Alimentos y Bebidas no Alcohólicas Dirigida a los Niños (OMS, 2010) que recomienda disminuir la exposición a mensajes sobre alimentos ricos en grasas saturadas, ácidos grasos tipo *trans,* azúcares libres o sal; así como también disminuir el poder de los mensajes.

Más del 50% de las empresas que dirigen sus comunicaciones a niños y/o que utilizan a niños en sus comunicaciones no cuentan con políticas escritas que garanticen la protección de sus derechos.

V. Proveedores

Existe un amplio consenso sobre la responsabilidad de las empresas por vulneraciones de derechos humanos que si bien no implican la violación directa por parte de ellas, sí suponen su complicidad o, en función del concepto de debida diligencia, su responsabilidad de saber y en consecuencia, prevenir y remediar. "Las empresas operan cada vez en una escala global mayor, caracterizada por una compleja red de subsidiarias, contratistas, proveedores y operaciones conjuntas (*joint ventures*); lo que significa que el impacto sobre los derechos del niño es rara vez el resultado de acciones u omisiones de una sola unidad, ya sea la compañía madre, la subsidiaria u otra" (Comité de Derechos del niño, 2012: 6).

Algunas de las problemáticas centrales que identifica el Comité en relación al deber de las empresas en su cadena de valor son: trabajo infantil, contaminación, relacionamiento con poblaciones indígenas en cuestiones vinculadas a la posesión de la tierra, y el marketing de productos y servicios por parte de contratistas o titulares de licencias.

Teniendo en cuenta estas problemáticas, se observa que el conocimiento que tienen las empresas sobre temáticas clave como trabajo infantil y medio ambiente de sus proveedores es bajo (40% y 57% respectivamente). Estos dos parámetros fueron tomados como dos cuestiones en donde la responsabilidad de las empresas dentro de la cadena de valor se extiende hasta la propia empresa, siendo ésta en distintas medidas *responsable solidario* frente a abusos y comportamientos incorrectos de terceros.

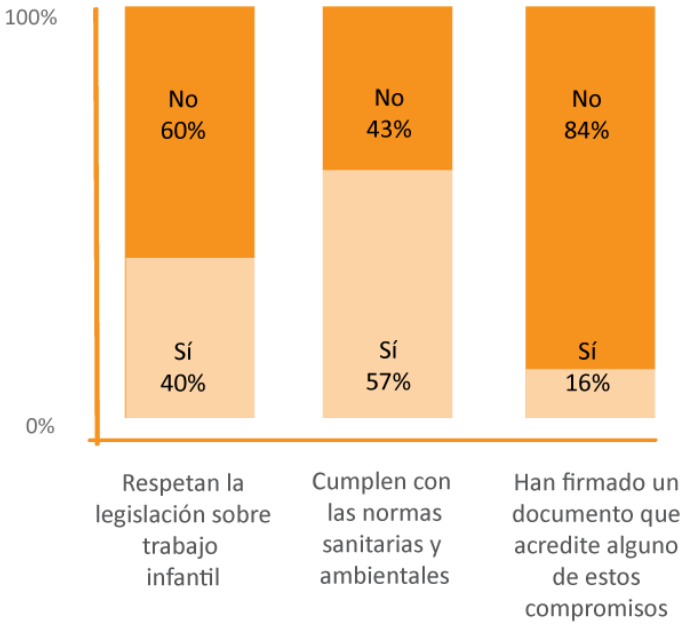

Gráfico 36 - Porcentaje de empresas en las que los encargados de la dirección y gestión tienen conocimiento directo sobre las acciones de sus proveedores

Si bien existe una diferencia entre las empresas grandes y las pequeñas respecto de su conocimiento sobres sus proveedores en temas de trabajo infantil, ésta es reducida y no supera los 7 puntos porcentuales. Esto es así a pesar de que en muchos casos las grandes empresas (sobre todo en determinados sectores económicos) tienen mayores exigencias de sus casas matrices y mayores presiones de la comunidad internacional para monitorear esta problemática. Se podría suponer entonces que, si bien las grandes empresas tienen un mayor poder de presión (a través de su poder de compra) sobre aquellas que conforman su cadena de valor, y por ende una mayor capacidad de exigir información e incidir en algunos aspectos de su gestión, esto no se traduce en mayores esfuerzos para erradicar el trabajo infantil. Las grandes empresas eligen no priorizar esta problemática y no parecen tener presiones externas (jurídicas o extrajurídicas) que las obliguen a hacerlo.

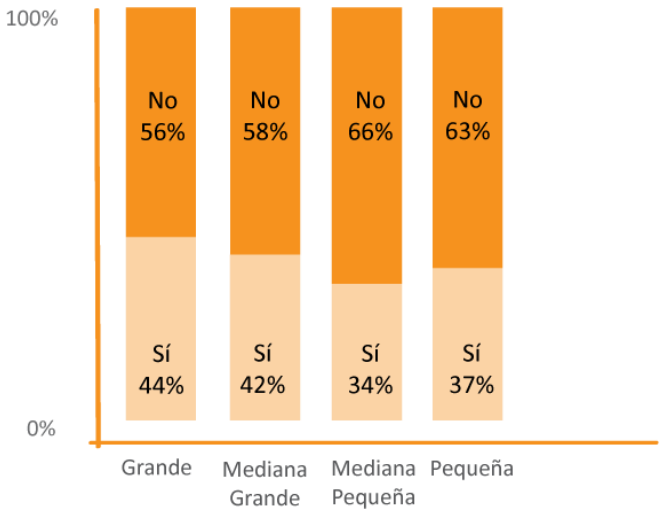

Gráfico 37 - Porcentaje de empresas por tamaño según el conocimiento sobre el comportamiento de sus proveedores acerca de la legislación sobre trabajo infantil

Avanzar en el análisis de este conocimiento sobre los proveedores y sobre el monitoreo de su comportamiento supone como primer paso analizar los compromisos y los contratos que firman las empresas entre ellas. El potencial de estas estrategias es alto, ya que promueve cambios a través de una acción sencilla, con bajo costo de implementación para la empresa contratante, y que tiene el potencial de multiplicarse cuando se involucran las cadenas de valor de las cadenas de valor, y así sucesivamente, hasta abarcar a una gran cantidad de empresas.

La evidencia muestra que el porcentaje de empresas que han hecho firmar a sus proveedores documentos que acrediten compromisos, ya sea de protección del trabajo infantil o cuidado del medio ambiente, alcanza al 16%. Este porcentaje es mayor entre las empresas grandes (23%). En este aspecto, el tamaño de la empresa sí tiene una incidencia en esta práctica que supone la formalización de procesos dentro de las compañías y la institucionalización de expectativas, exigencias y compromisos asumidos.

Otro factor que podría influir en el nivel de conocimiento de las empresas sobre su cadena de valor son sus mercados de destino. Frente a la suposición de que los mercados internacionales tienen estándares más exigentes y requisitos más estrictos en cuestiones como la no

contratación de mano de obra infantil y el cuidado del medio ambiente, se podría conjeturar que las empresas exportadoras presentarían diferencias en estos indicadores. Los resultados corroboran estas hipótesis. Entre las empresas que no exportan, es mayor el porcentaje que no conoce si sus proveedores respetan la legislación sobre trabajo infantil (alcanzando un 62%). Al analizar a las empresas que firman compromisos al respecto, esta diferencia se acentúa. El porcentaje de empresas exportadoras triplica a las no exportadoras.

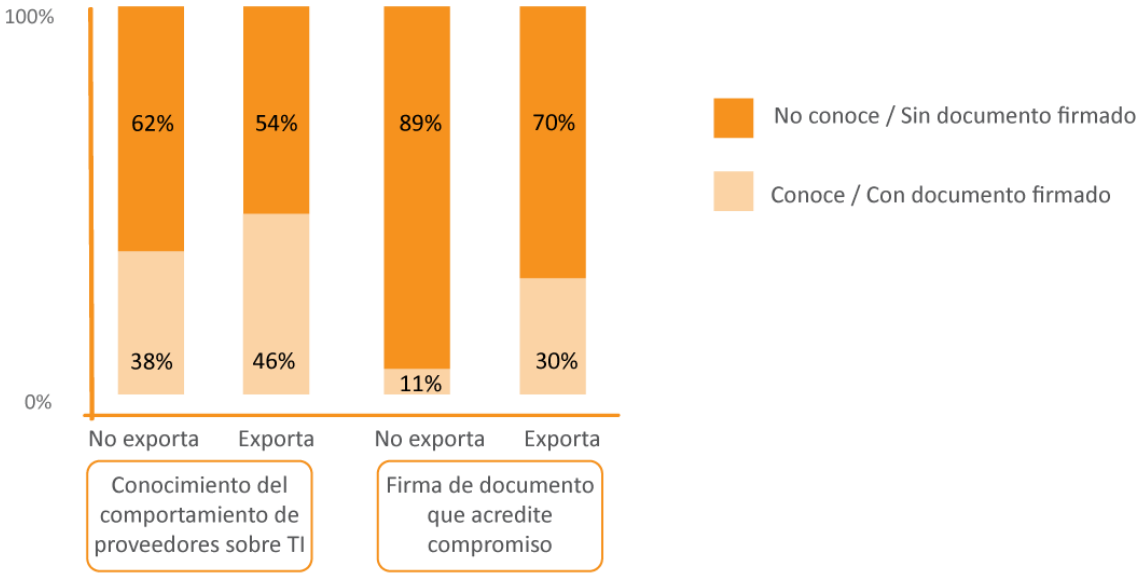

Gráfico 38 - Empresas según mercado de destino que conocen y han firmado documentos sobre el comportamiento de sus proveedores respecto del trabajo infantil

Otro factor que podría influir en el conocimiento respecto del trabajo infantil en la cadena de valor es la aplicación de alguna certificación o estándar internacional. Si bien son pocas las herramientas de este tipo que tratan la problemática sobre trabajo infantil, se podría esperar que las empresas que las aplican busquen seguir parámetros de mejora en gestión y desempeño, y que hayan incorporado una cultura sobre la importancia del seguimiento, registro y monitoreo de distintos aspectos centrales a la compañía. En esta línea, se podría esperar un grado mayor de conocimiento en la cadena de valor de las empresas que aplican estos estándares sobre el respeto de la legislación que prohíbe el trabajo infantil. La evidencia nuevamente muestra que este factor no tiene influencia en el grado de conocimiento de esta problemática.

Por último, entre las empresas que desarrollaron iniciativas de ISP-I, el porcentaje que revela conocimiento sobre los tres ítems referidos a sus proveedores es más alto; y esta diferencia es aún mayor en el último aspecto sobre la firma de un documento que acredite compromisos respecto del trabajo infantil o de normas ambientales y sanitarias.

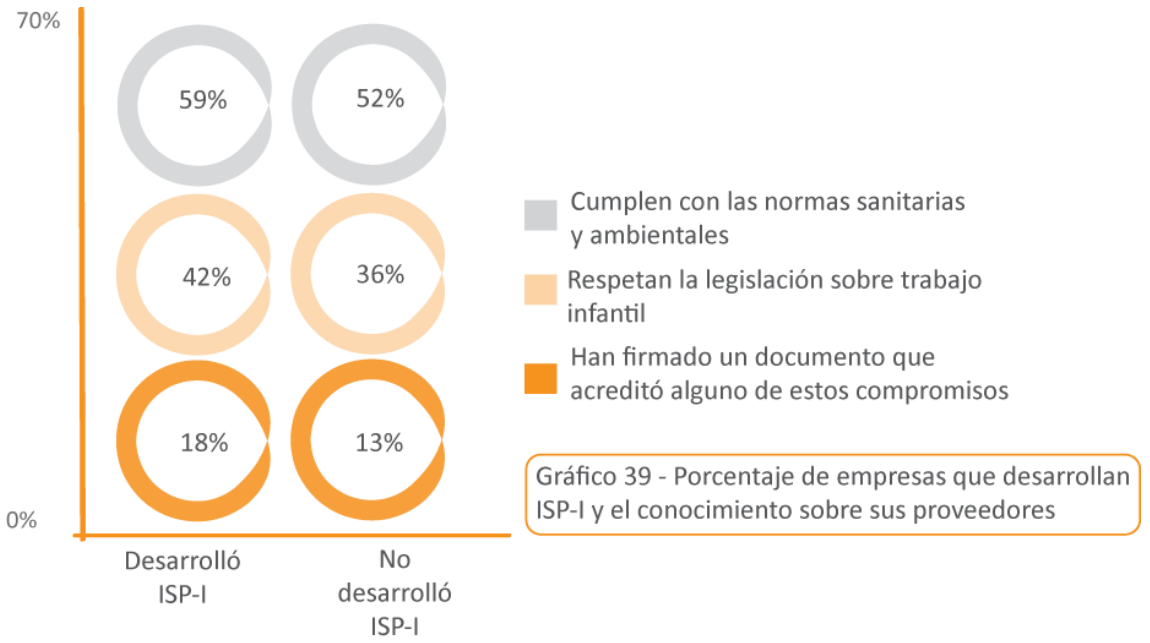

Gráfico 39 - Porcentaje de empresas que desarrollan ISP-I y el conocimiento sobre sus proveedores

Existe un alto desconocimiento de las empresas en relación a las prácticas de sus proveedores vinculadas al cuidado del medio ambiente y la erradicación del trabajo infantil. Son muy pocas las empresas que promueven la firma de documentos para cumplir la legislación al respecto en su cadena de valor.

Entre las grandes empresas y entre aquellas que exportan, existe un conocimiento mayor o una tendencia más importante a la firma de compromisos al respecto.

VI. Medio ambiente

La temática medioambiental ha tomado gran visibilidad en los últimos años, y ha logrado movilizar a la sociedad civil, a los Estados y a las empresas en intentos de búsqueda de soluciones a estas complejas problemáticas, ineludiblemente asociadas al desarrollo y a los derechos del niño. Los niños, al igual que los adultos, tienen derecho a un medio ambiente sano; pero, a diferencia de ellos, son más vulnerables a los impactos frente a emergencias y contaminaciones ambientales dado el grado de desarrollo de sus órganos, su metabolismo, su menor conocimiento sobre la exposición a determinados riesgos, entre otros factores.

A pesar de la alta visibilidad de los temas ambientales en la actualidad, al indagar sobre algunas prácticas concretas necesarias para el cuidado del ambiente, las empresas no muestran un alto grado de desarrollo. Todavía son una minoría aquellas que efectúan un control de las materias primas que usan para su producción y toman medidas para hacer más eficiente su uso y/o realizan un tratamiento de los residuos resultantes de la producción.

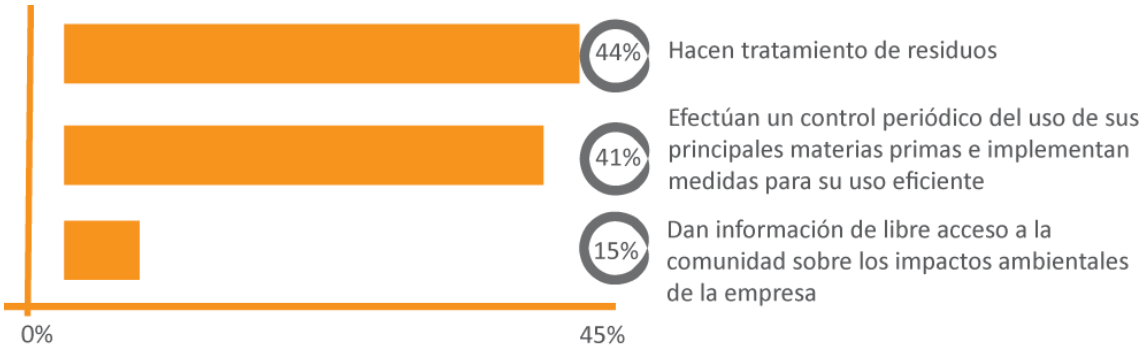

Gráfico 40 - Porcentaje de empresas según las acciones de cuidado ambiental que realizan

Los porcentajes de empresas que efectúan controles sobre sus materias primas y los de aquellas que tienen políticas vinculadas al tratamiento de residuos no sólo son similares sino que hay una relación entre ellos. Es decir, las empresas que incluyen políticas de cuidado ambiental suelen contemplar todo el ciclo de impacto ambiental. La práctica menos difundida es la puesta a disposición de la comunidad de información sobre los impactos ambientales de la empresa. Esto parecería indicar que no existe una cultura organizacional arraigada en la transparencia y en la rendición de cuentas como parte de la responsabilidad de cualquier organización frente a sus grupos de interés.

Por otra parte, es interesante resaltar que si bien menos del 45% de las empresas cuentan con las acciones sobre cuidado ambiental consultadas, el 57% sí conoce si sus proveedores cumplen con normas ambientales y sanitarias.

VII. Comunidad (25)

Las empresas pueden generar grandes cambios en la vida de los niños a través de sus contribuciones a proyectos que buscan facilitar el cumplimiento de sus derechos y fortalecer a las comunidades y a los Estados para su efectiva realización. Es alentador constatar que el 73% de las empresas afirma haber desarrollado iniciativas de ISP-I en los últimos tres años.

Si se observan los sectores económicos por separado, las respuestas indican que los sectores secundario y terciario llevan adelante más iniciativas de ISP-I que el sector primario. Esto se reconfirma si se analizan los montos de inversión, lo cual se hará más adelante.

(25) El objetivo de esta investigación fue indagar sobre distintas dimensiones de la RSE. En la dimensión sobre Comunidad en particular hemos ampliado el eje de análisis incluyendo mayor variedad de preguntas en el cuestionario. De esta manera, se buscó conocer en mayor profundidad las características de las acciones sobre ISP-I, en especial cuál es su alcance geográfico, quienes impulsan estas iniciativas, si cuentan con un diagnóstico o evaluación, qué modalidades de intervención adoptan, qué temáticas priorizan y cuáles son los montos de inversión.

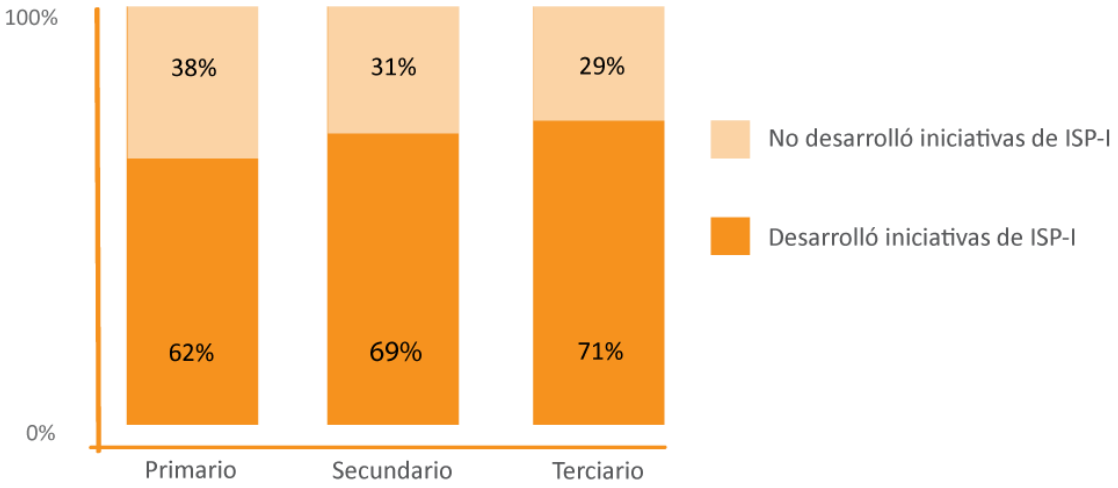

Gráfico 41 - Porcentaje de empresas según su desarrollo de iniciativas de ISP-I y su sector económico

De estos datos surgen algunas preguntas vinculadas a posibles hipótesis explicativas. ¿La cercanía de cada uno de estos tipos de industrias con el consumidor final puede estar influyendo en su comportamiento? ¿El sector secundario y, más aun, el terciario, tienen una relación más directa con el cliente consumidor y por ello reciben mayores presiones para mejorar su imagen? ¿Las industrias secundaria y terciaria tienen un mayor trabajo de creación de valor de marca, apoyándose en el valor simbólico y social para promover sus ventas y diferenciar sus productos, que influye en sus acciones con la comunidad? ¿La mayor lejanía de la industria primaria con las ciudades es un factor que influye en el desarrollo de acciones de ISP-I?

Si se considera la rama de actividad de la empresa, en lugar del sector, las empresas que más desarrollan iniciativas de ISP-I pertenecen a “Electricidad, gas y agua”, “Fabricación de productos químicos”, “Servicios financieros e inmobiliarios” y “Enseñanza”, concentrando el 85%.

En cuanto al tamaño de la empresa, se comprueba una hipótesis esperable: la existencia de una relación entre el tamaño y su propensión a desarrollar iniciativas para la infancia y adolescencia. El porcentaje de empresas que desarrolló iniciativas de ISP-I se incrementa regularmente a medida que aumenta de tamaño. Posibles respuestas podrían deberse a: una mayor disponibilidad de recursos (económicos y humanos), una mayor diferenciación de áreas especializadas dentro de la compañía, una mayor visibilidad de la empresa y por ende, una mayor presión por parte de los distintos grupos de interés.

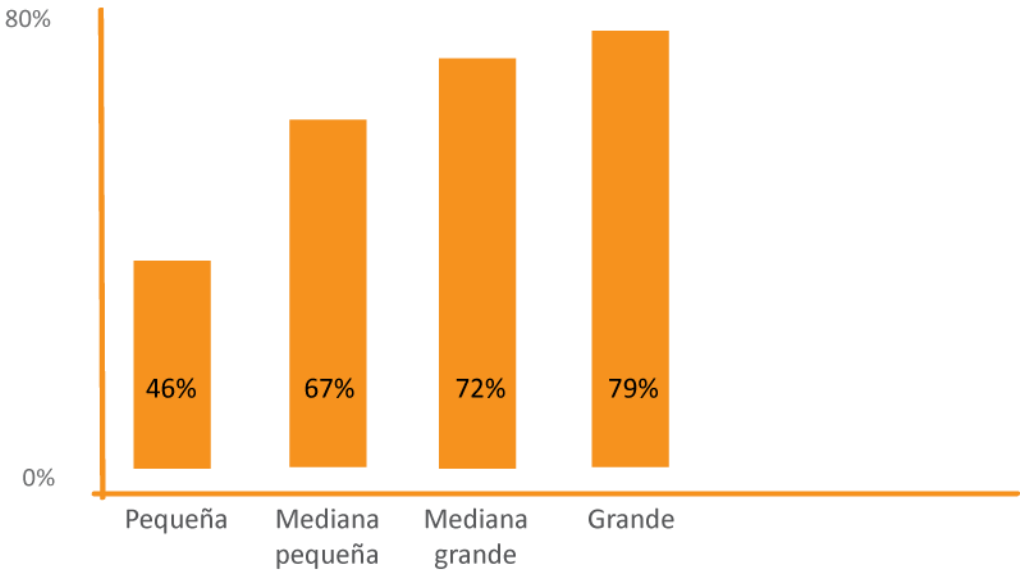

Gráfico 42 - Porcentaje de empresas que desarrollan ISP-I según su tamaño

Al analizar otras variables se observa que, por un lado, el mercado de destino de los productos y servicios (interno o externo) no influye en el desarrollo de iniciativas de ISP-I. Esto podría ser esperable ya que la presión de los mercados internacionales sobre la RSE-I está usualmente más vinculada con responsabilidades legales (como el trabajo infantil) o responsabilidades más fácilmente trazables (26) a la cadena de valor (las medioambientales como la huella de carbono), y no tanto a acciones vinculadas con la filantropía, la inversión social o el desarrollo. Esto sólo importa en nichos específicos de productos como los del comercio justo.

Por otro lado, la adhesión o no a estándares internacionales y el desarrollo de la dimensión comunidad muestran estar vinculados. Las empresas que llevan adelante iniciativas de ISP-I aplican en mayor medida estándares internacionales en su actividad. Se podría afirmar que, en su interés por agregar valor a las compañías, las empresas utilizan distintos caminos que parecen coexistir. Aquellas que buscan profesionalizar la gestión a través de herramientas o estándares internacionales, también suelen desarrollar ISP-I ya sea por mejorar su imagen o el contexto local de la comunidad en la cual operan, o por otras circunstancias.

(26) Según la norma ISO 8402 la trazabilidad o rastreabilidad es la "aptitud para rastrear la historia, la aplicación o la localización de una entidad mediante indicaciones registradas".

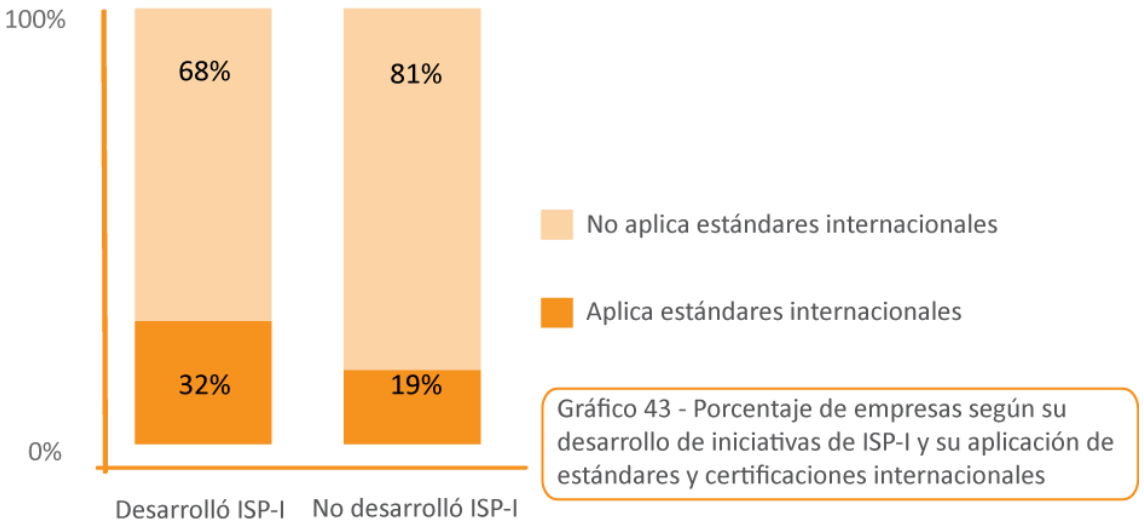

Gráfico 43 - Porcentaje de empresas según su desarrollo de iniciativas de ISP-I y su aplicación de estándares y certificaciones internacionales

Por otro lado, de las empresas que no realizan ISP-I, algunas realizan ISP priorizando a otros públicos destinatarios. Es interesante notar que quienes dirigen sus acciones a la infancia, no trabajan con otros públicos destinatarios; y que son pocos los que no dirigen sus acciones hacia los niños, pero sí lo hacen a otros grupos destinatarios.

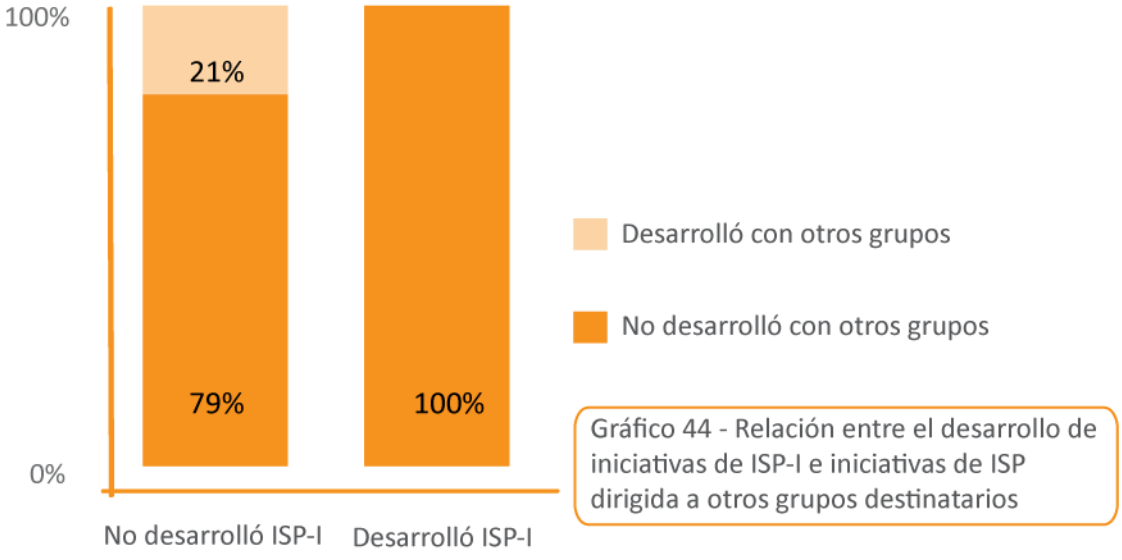

Gráfico 44 - Relación entre el desarrollo de iniciativas de ISP-I e iniciativas de ISP dirigida a otros grupos destinatarios

Zona geográfica

La mitad de las empresas encuestadas prioriza las zonas vecinas a sus oficinas, fábricas u operaciones para desarrollar acciones de ISP-I y un 34% logra un alcance provincial o mayor. Esto puede deberse a una mayor facilidad de implementación (a raíz de la focalización), a mayores beneficios percibidos por la empresa (mejoras en la relación con los vecinos que pueden traducirse en menores huelgas; mejoras en las condiciones de vida de los empleados que suelen vivir en zonas cercanas), o a otras razones. Más allá de las causas, este dato deja implícito que las empresas no consideran necesariamente a los niños y niñas con mayores vulneraciones de derechos a la hora de definir la zona geográfica donde actuarán.

En la Argentina, las nueve provincias norteñas y Buenos Aires presentan los mayores índices de desigualdad según el Comité de los Derechos del Niño de las Naciones Unidas en Observaciones Finales del Caso Argentino (mayo de 2010, p. 7): "El Comité señala con preocupación que las disparidades que afectan a las provincias del noreste y noroeste, por ejemplo, el riesgo de que los niños mueran en el primer año de vida, es un 60% mayor en esas provincias que en el resto del país, y la tasa de analfabetismo, casi nula en el resto del país, es del 11% en esas zonas". La importancia de trabajar en estas zonas surge de las graves vulneraciones de derechos que allí ocurren y en la necesidad de incorporar un enfoque de equidad en las intervenciones de inversión social para disminuir las brechas y las desigualdades existentes en el efectivo cumplimiento de los derechos.

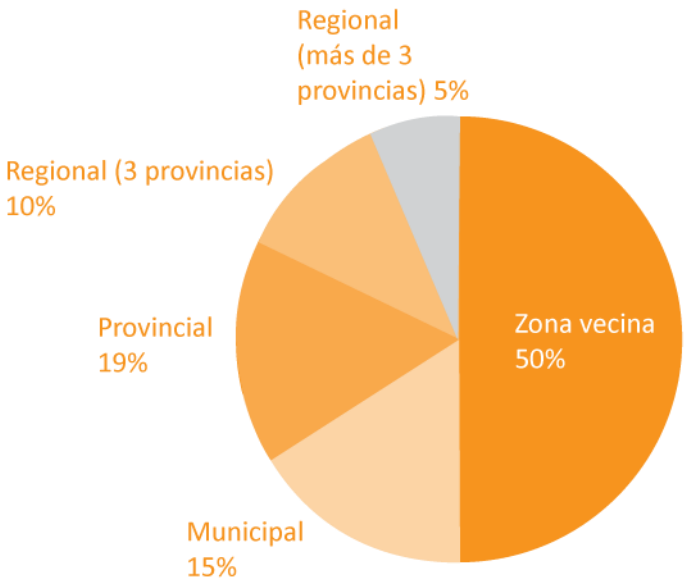

Gráfico 45 - Porcentaje de empresas según el alcance geográfico de sus iniciativas de ISP-I

Si se analiza esta variable según el tamaño de la empresa, se observa que a medida que las empresas disminuyen su tamaño, aumenta el alcance municipal; ello permitiría generar una hipótesis sobre la existencia de inversiones de mayor monto y mayor disposición de recursos humanos y materiales por parte de las empresas grandes, argumento que estaría en línea con la concentración de los grandes montos de inversión en dinero y especies en las empresas más grandes, según se observará más adelante.

Temporalidad

Como muestra el gráfico 47, el 88% de las empresas lleva adelante acciones continuas, es decir, que perduran en el tiempo; dentro de este porcentaje, el 77% realiza únicamente este tipo de acciones, mientras que el 11% restante también lleva a cabo acciones esporádicas. Esta característica ofrece la potencialidad de profundizar los vínculos con los públicos destinatarios, generar cambios sostenidos en el tiempo, promover mejoras continuas en los proyectos y alcanzar resultados a partir de ajustes en las líneas de acción.

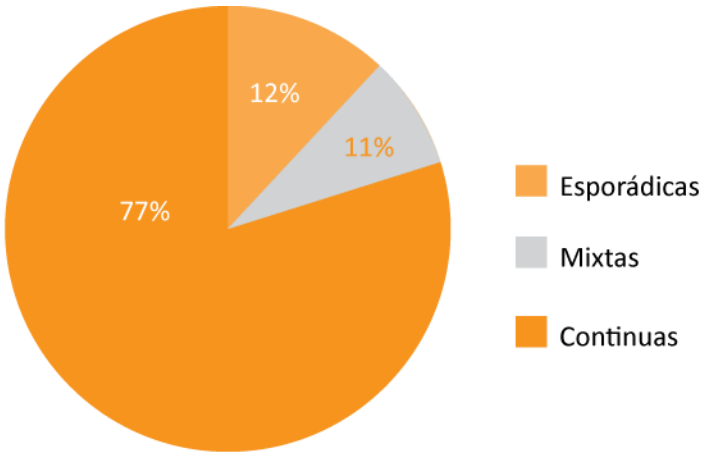

Gráfico 46 - Continuidad de las acciones de ISP-I

Liderazgo e impulsores de iniciativas

Si se considera quiénes son los impulsores de las iniciativas de ISP-I que se llevan adelante, no existe una marcada tendencia. En casi 54% de los casos, las iniciativas se llevan adelante por demandas externas (escuelas, centro de salud, organizaciones de la sociedad civil, clubes, fundaciones, sindicatos, etc.). Y en un porcentaje menor (46%) se hace a partir de decisiones propias de la empresa (altos mandos, lineamientos de casas matrices o políticas de la compañía, o por la proactividad de los empleados en general).

En el primer caso, se podría caracterizar a las acciones como reactivas, habilitando la pregunta sobre si estas acciones terminan conformando un plan coherente e integrado o si se traducen en un cúmulo de acciones desarticuladas, disminuyendo la potencialidad del impacto de la inversión. En el segundo caso, en las iniciativas impulsadas proactivamente, vale la pregunta sobre si las acciones responden a necesidades reales de la comunidad local dado que, como se verá más adelante, son pocas las empresas que realizan diagnósticos participativos. Uno de los riesgos de decidir unilateralmente las líneas de acción es abordar problemáticas no prioritarias para la comunidad.

Individualmente, el actor que predomina como impulsor de las iniciativas es la propia empresa, alcanzando un 34%.

Gráfico 47- Porcentaje de iniciativas según actores que impulsaron iniciativas de ISP-I

Si se centra la mirada ya no en las iniciativas, sino en las empresas (independientemente de la cantidad de iniciativas impulsadas) esto se confirma con una tendencia notablemente mayor. El 85% de las empresas realiza sus iniciativas por demanda de la propia empresa (a través de las decisiones de sus mandos altos o de lineamientos y políticas propios de la compañía o de las casas matrices) y un 30% lo hace también por demanda de sus empleados. Las instituciones públicas y las organizaciones de la sociedad civil vuelven a aparecer como actores relevantes (48% y 40% respectivamente).

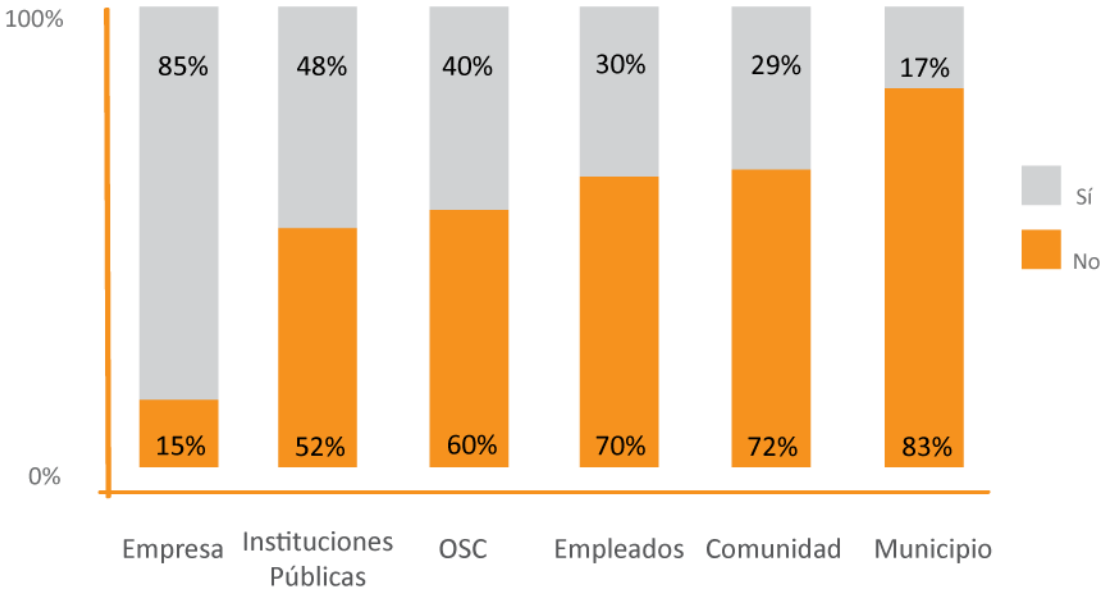

Gráfico 48. Porcentaje de empresas según actores que impulsaron iniciativas de ISP-I

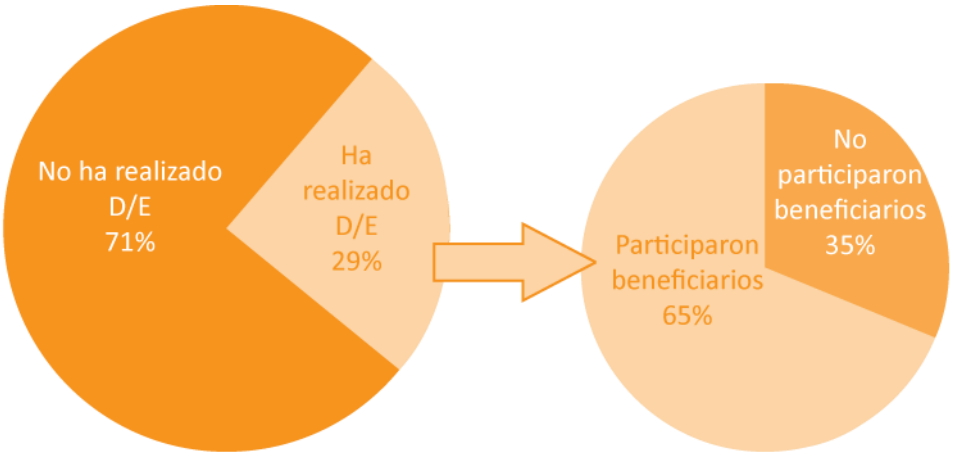

Gráfico 49 - Porcentaje de empresas según la realización de un diagnóstico y/o evaluación (D/E) sobre la situación de los niños en el marco de las iniciativas de ISP-I y según participación de destinatarios en el D/E

De estas iniciativas, es importante señalar que el 71% no cuenta con un diagnóstico previo y/o una evaluación posterior. Esto muestra que no se tiene un enfoque de orientación a resultados, no se considera el uso eficiente de recursos, no se prioriza la verificación del cumplimiento de los objetivos propuestos ni la medición de consecuencias no planificadas, ni la planificación de mejoras en los proyectos que son, en su mayoría, continuos. Sin embargo, no se debe perder de vista que el número de empresas que efectuaron un diagnóstico o una evaluación de las iniciativas acompañándolos de la participación de los beneficiarios mostró ser mayor que aquellas que excluyeron a los beneficiarios de cualquiera de esos eventos.

Por otra parte, siendo que la mitad de las iniciativas se desarrollan en zonas vecinas a la empresa, en esos casos el diagnóstico y la evaluación son instancias que podrían verse facilitadas. En el caso de la mitad restante (iniciativas que se desarrollan a nivel municipal, provincial o regional), el diagnóstico o la evaluación pueden ser tareas más complejas, aunque existen maneras de realizarlos minimizando costos y esfuerzos. Quizás sea en estas últimas (muchas veces de mayor alcance y mayor costo), donde la evaluación debería ser más utilizada, ya que permite garantizar la efectividad y la eficiencia de las grandes inversiones.

Modalidades de intervención

Entre las distintas modalidades de intervención, las empresas se caracterizan por apoyar el financiamiento de proyectos (ver gráfico 51). Esto podría funcionar como una oportunidad para promover parámetros de profesionalización a través de la definición de requisitos en la presentación de proyectos por parte de otras organizaciones (como ser orientación a resultados, eficiencia, etc.). Si bien esto aún no sucede (pues las iniciativas no suelen contar con aspectos como diagnósticos y/o evaluaciones), parecería que estas características de la profesionalización podrían ser incluidas sin grandes costos.

La segunda modalidad de intervención más desarrollada es la incidencia de la agenda pública. Esta es una línea de acción importante porque suele promover la sensibilización y la concientización en públicos clave si se piensa desde un enfoque de derechos. Puede estar dirigida a quienes son responsables de garantizar el cumplimiento de los derechos y/o a quienes son sujetos de derecho que no están siendo garantizados.

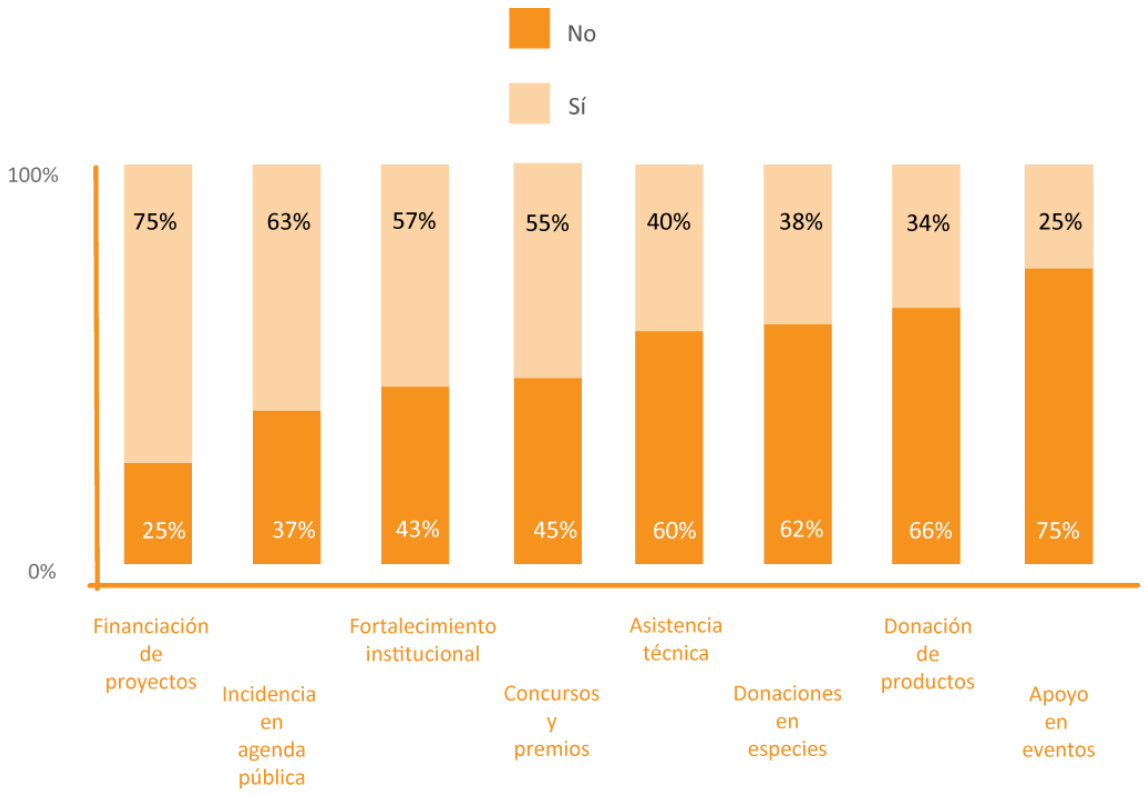

Gráfico 50 - Porcentaje de iniciativas según modalidad de intervención

La incidencia en la agenda pública de temáticas vinculadas con la infancia aparece como la segunda modalidad de intervención más elegida por las empresas. Esta modalidad es clave pues una verdadera transformación de la situación de todos los niños debe contemplar necesariamente el rol del Estado en tanto garante de derechos, por su capacidad (en recursos económicos, humanos y técnicos) y por su alcance geográfico total en los distintos niveles (municipal, provincial y nacional). La incorporación del Estado dentro de cualquier iniciativa que busque generar cambios en la calidad de vida de los niños es necesaria para lograr que estas transformaciones sean sostenidas en el tiempo y escalables logrando alcance universal.

Si se considera la cantidad de modalidades de intervención distintas utilizadas por las empresas, se observa primero que de las empresas que afirmaron realizar iniciativas de ISP-I, el 35% no realizan ninguna de estas modalidades de intervención. El 65% restante opta por realizar sus acciones utilizando una amplia diversidad de modalidades de intervención. El pico más alto está dado por un 12% de empresas que utilizan 5 modalidades de intervención diferentes, como se señala en el gráfico 52. El promedio de tipos de iniciativas realizadas por las empresas es de 4,4. (27) Esto demuestra que las empresas deciden combinar distintas modalidades de intervención en sus acciones de ISP-I, sin especializarse en ninguna de ellas.

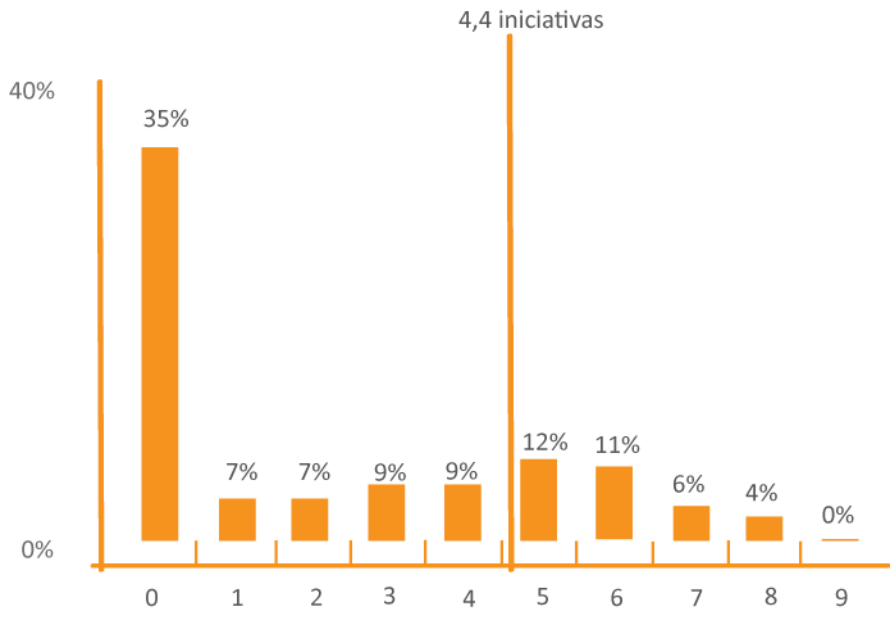

Gráfico 51 - Cantidad de modalidades de intervención por empresa

(27) Este número no considera aquellas que afirmaron no utilizar estas modalidades de intervención.

Tipos de públicos destinatarios

Además de los niños como destinatarios directos, la ISP-I tiene otros actores con los que trabaja en tanto destinatarios indirectos.

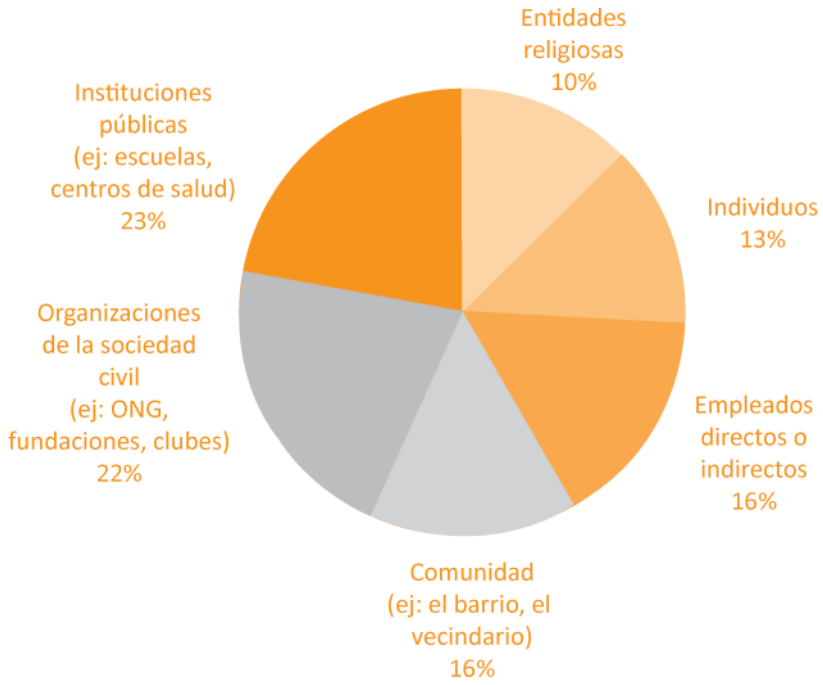

Gráfico 52 - Porcentaje de iniciativas según públicos destinatarios

Los públicos más priorizados por las empresas son las instituciones públicas (escuelas, centros de salud, etc.) y las organizaciones de la sociedad civil (ONG, fundaciones, clubes, etc.). Se observa aquí que las empresas deciden dar un marco institucional a sus iniciativas. Esto puede deberse a una mayor facilidad en la implementación y a la posibilidad de generar cambios perdurables en el tiempo a través de las instituciones (y no en las personas que inevitablemente rotan).

Temáticas priorizadas

Las iniciativas de ISP-I se concentran, por lejos, en el área de "educación" (lo cual confirma estudios anteriores sobre ISP en general). Le siguen las áreas de salud y de deportes. La diversidad temática podría estar vinculada con la diversidad en las modalidades de intervención.

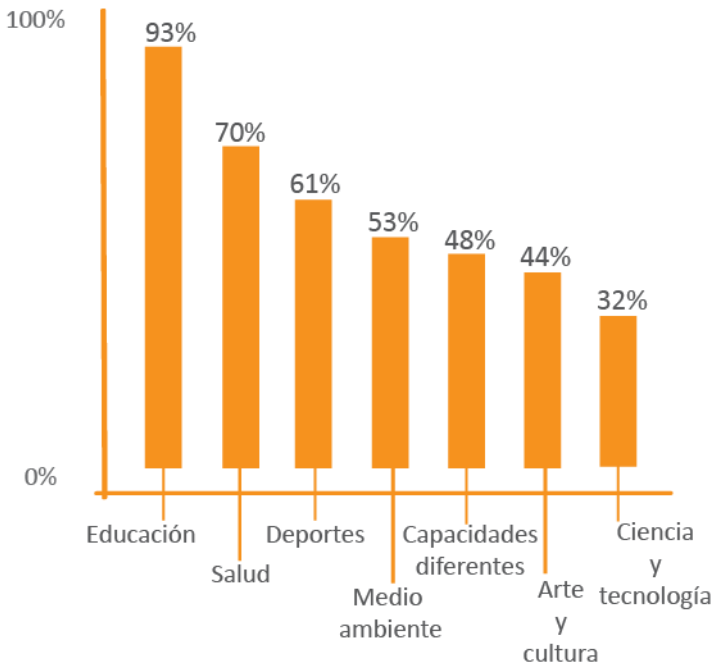

Gráfico 53 - Áreas en las que se llevaron a cabo las iniciativas ordenadas según un índice de prioridades (28)

(28) Efectivamente, en base a la información recogida, se construyó un índice que jerarquiza las áreas según su importancia dentro del conjunto de iniciativas desplegadas por las empresas. Este índice es el resultado del siguiente procedimiento: 1) en una escala de 100, se le otorgó el puntaje más elevado al área identificada en primer lugar, el siguiente menor a la segunda y, así sucesivamente hasta la octava; 2) se multiplicó cada puntaje por la importancia relativa de cada área acorde a la distribución porcentual que ocupó en cada posición (desde la primera hasta la octava); 3) se efectuó la sumatoria simple de estos puntajes obteniéndose, así, los puntajes finales. La importancia de este índice radica en que, al ser una medida única, constituye un resumen del fenómeno de las jerarquías de las áreas y, de ese modo, da una visión completa de las posiciones alcanzadas por las iniciativas de cada área temática. El índice integra la posición relativa de todas y cada una de las áreas y las expresa a través de una única medida. Permite así, identificar cabalmente la importancia relativa de cada área dentro del conjunto de iniciativas desarrolladas por cada empresa.

Ante la pregunta sobre cuál fue el monto de inversión (de recursos en dinero, bienes u otros) que la empresa dedicó a sus iniciativas de ISP-I durante 2009, casi el 30% afirmó no poder cuantificar ese valor; y 40% de las empresas afirmó que su inversión anual fue de menos de 10.000 pesos argentinos.

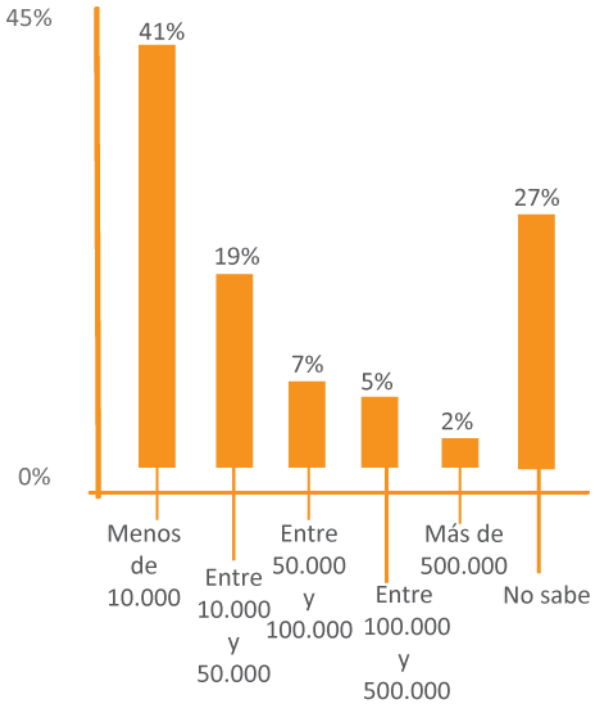

Gráfico 54 - Montos de inversión de las empresas en ISP-I (2009)

Existe una relación entre el tamaño de la empresa y los montos en dinero destinados a la ISP-I. Por un lado, las empresas grandes concentran más de la mitad del monto invertido. Por otro lado, las empresas que invirtieron los montos más altos (desde 100 mil en adelante) se concentran en los estratos "mediana grande" y "grande" (entre 90% y 100%); y las que destinaron montos más reducidos (menos de 10 mil) se distribuyen de una manera más uniforme en los cuatro estratos de tamaño. Mientras menor es el monto invertido, más homogénea es su distribución entre los estratos de las empresas.

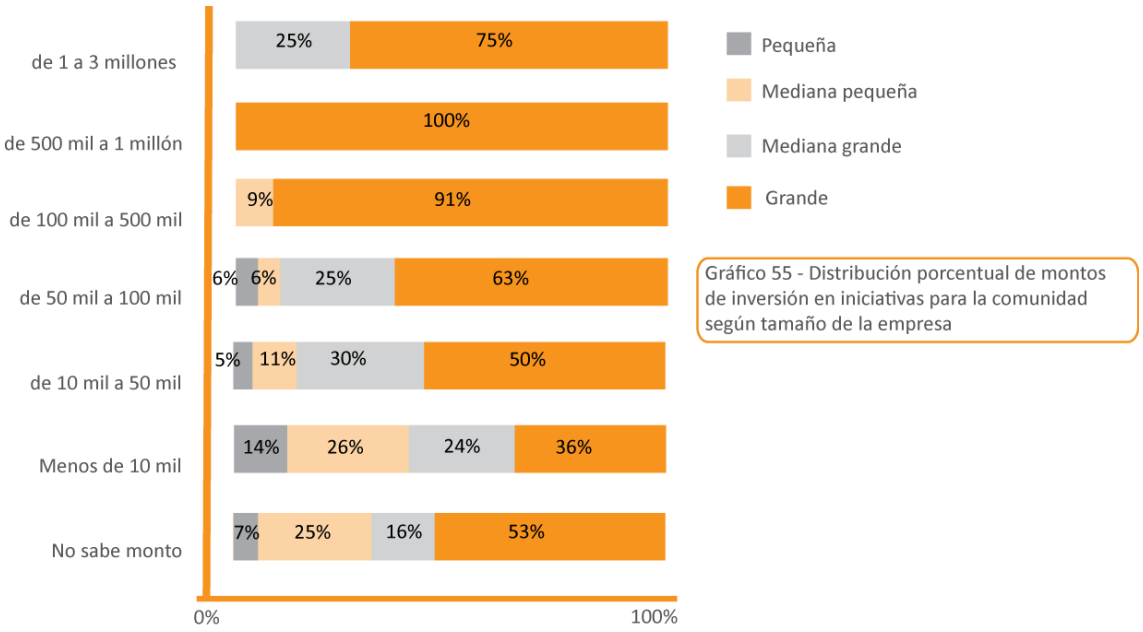

Gráfico 55 - Distribución porcentual de montos de inversión en iniciativas para la comunidad según tamaño de la empresa

Paralelamente, ante la pregunta sobre el conocimiento de la deducción por ley de hasta 5% de las ganancias netas por donaciones realizadas (ley de impuesto a las ganancias), el 49% de las empresas afirmaron no conocer la legislación correspondiente. Sin embargo, entre las que conocen la ley, una amplia mayoría hizo o hace uso de estas deducciones. Esto permite generar una hipótesis que postule que una difusión de la ley produciría un aumento de los incentivos y en consecuencia de la ISP-I, aunque sería necesaria una constatación a través de futuras investigaciones.

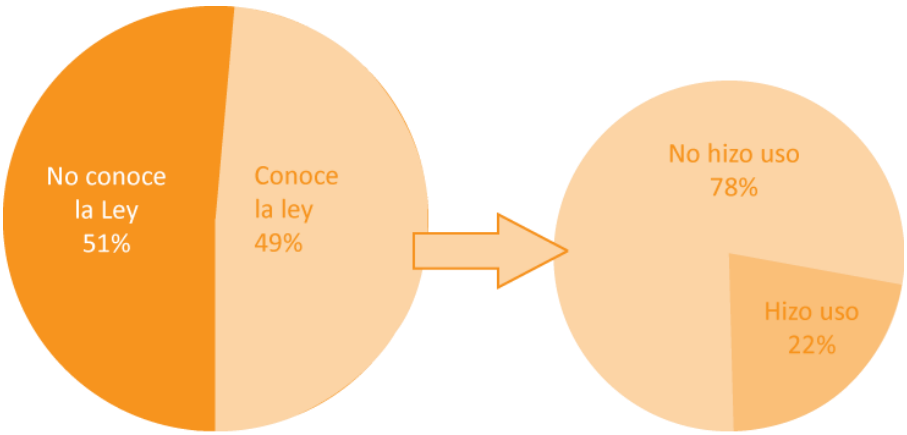

Gráfico 56 - Porcentaje de empresas según su conocimiento de la ley de Impuesto a las Ganancias

Entre las empresas que no realizan iniciativas de ISP-I, el 66% manifiesta tener un interés por realizar este tipo de acciones en el corto plazo. Este grupo amplio de empresas constituye un público interesante para la realización de acciones de abogacía, capacitación sobre herramientas, etc., para materializar esta manifestación de interés en iniciativas concretas. Asimismo, en futuras investigaciones, se podría indagar sobre los principales intereses de estas empresas en relación con la ISP-I y los obstáculos que encuentran para comenzar a trabajar con la infancia.

Principales características de las iniciativas

- El 93% de las empresas eligen como foco temático a la educación (entre otros).

- La propia empresa aparece como el principal actor que impulsa internamente la ISP-I, de manera proactiva.

- El alcance geográfico suele estar acotado a la zona vecina de la empresa, aunque 34% de las empresas interviene a nivel provincial, regional o nacional.

- Las iniciativas rara vez cuentan con diagnósticos previos o evaluaciones posteriores.

- La infancia aparece como principal público destinatario de las acciones con la comunidad, confirmando que los niños son prioridad en la agenda del sector privado.

- El 41% de las empresas dona anualmente menos de 10.000 pesos argentinos, y las que donan más de 50.000 pesos argentinos, no alcanzan el 15%.

5. Reflexiones y nuevos interrogantes

El marco de Naciones Unidas *Proteger, Respetar y Remediar* es un desafío que interpela a la sociedad en su conjunto. En este sentido, las empresas tienen la responsabilidad de respetar los derechos humanos, de conocer y monitorear los impactos de sus acciones sobre éstos, de accionar para prevenir y eliminar sus impactos negativos, y de generar mecanismos que impidan la complicidad con acciones de terceros que los vulneran.

Son pocos los estudios que observan las prácticas de RSE de las empresas desde una perspectiva de los derechos de la infancia (RSE-I). Por lo tanto uno de los primeros pasos que las empresas podrían dar en la tarea de comprometerse con la infancia y sus derechos es interrogarse acerca del estado de cuestión de sus prácticas.

Los desafíos propuestos en este estudio estuvieron orientados a conocer el grado de la RSE-I en el país, identificando características específicas para las distintas dimensiones de la RSE que permitieran trazar algunos interrogantes acerca de las políticas y prácticas concretas vinculadas a la infancia que las empresas llevan adelante.

A partir del análisis expuesto hasta aquí, es posible delinear algunas conclusiones respecto del estado de la cuestión de las políticas y prácticas corporativas, vinculadas directa o indirectamente con la infancia, que llevan adelante las empresas desde su gestión cotidiana:

- Existe un bajo interés de las empresas argentinas en la RSE-I, por lo que acciones de sensibilización y formación son aún necesarias como primer paso para su desarrollo en el país.
- Se destaca un elevado desconocimiento en las empresas sobre lo que sucede en sus organizaciones y su cadena de valor, en cuestiones que afectan directamente el cumplimiento de los derechos del niño, así como sobre la existencia de normativas específicas vinculadas a la infancia (en la producción, distribución y comercialización de los productos y servicios) y sobre su cumplimiento. Esto marca una necesidad de concientización sobre el concepto de debida diligencia, en tanto responsabilidad de las empresas por cumplir determinados pasos que permitan identificar, prevenir, resolver y remediar cuestiones vinculadas a sus impactos sobre el cumplimiento de los derechos humanos.
- Existe un escaso desarrollo de políticas específicas dirigidas a garantizar el respeto por los derechos del niño en la empresa, por parte de las distintas áreas que podrían afectarlos (RRHH, *marketing* y comunicación, compras y proveedores, calidad y oferta de productos y servicios, entre otras).
- Si bien existe un menor grado de avance de la RSE-I al interior de la compañía, existe un mayor desarrollo de iniciativas hacia afuera, principalmente de inversión social privada con foco en infancia, aunque no necesariamente desde una perspectiva de derechos.
- Estas acciones de ISP-I muestran poca articulación con las políticas públicas y los actores gubernamentales, actores clave para garantizar el cumplimiento de los derechos del niño.
- El desarrollo de iniciativas de ISP-I muestra ser una característica vinculada con el resto de las dimensiones de la RSE-I. Las empresas que desarrollaron estas iniciativas presentaron más políticas y prácticas de RSE-I en las dimensiones de público interno, y clientes y consumidores (como mayores beneficios por lactancia, programas de escolaridad, políticas de primer empleo, conocimiento sobre legislación vinculada al trabajo infantil, políticas vinculadas a las estrategias de comunicación y publicidad).
- Se observa una falta de sensibilización sobre la RSE-I en tanto marco general e integral que busca proteger los derechos del niño, y que da coherencia al accionar de las empresas en todas sus áreas respecto de la temática. Promover un compromiso de las empresas con los niños, favorecería su protección integral en todas las áreas de la organización. Sin embargo, se encuentran prácticas respetuosas de los derechos del niño en algunas dimensiones y en otras no, sin una lógica específica.
- La inclusión de otras características relevantes de la empresa (entre ellas la existencia de certificaciones internacionales y el alcance del mercado interno o externo) no son indicativos de un mayor desarrollo de la RSE-I.

- La problemática de trabajo infantil es uno de los principales desafíos y deudas pendientes para las empresas. Aquí su rol es clave, tanto en términos del conocimiento de las normativas como condición previa para su aplicación, como en tanto eslabón dentro de cadenas productivas que obtienen beneficios del trabajo mancomunado.

En resumen, la sensibilización y el conocimiento sobre los distintos impactos que puede tener la empresa, y en particular cada área de la organización, sobre los derechos del niño, es clave para lograr avanzar hacia un mayor cumplimiento de los derechos del niño.

La articulación continua con el sector público es esencial para lograr una alineación de todos los actores de la sociedad en temáticas prioritarias vinculadas al desarrollo, los derechos y la equidad, y para lograr, a través de la política pública, mejoras significativas y sostenibles en el bienestar de todos los niños, niñas y adolescentes.

Referencias

Bibliografía

Calero, J. (dir.), A. Quiroga, J. O. Escardíbul, S. Waisgrais y M. Mediavilla (2008): *Sociedad desigual, ¿educación desigual? Sobre las desigualdades en el sistema educativo español*. Madrid: MEC-CIDE.

Comité de derechos del niño (2012): *General Comment by the UN Committee on the Rights of the Child regarding Child Rights and the Business Sector*. First Draft. Disponible en: http://www2.ohchr.org/english/bodies/crc/docs/Draftone_CRCGC_ChildRightsandBusinessSector.doc

Banco Mundial y Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (2008): *Aportes a una nueva visión de la informalidad laboral en la Argentina*. Disponible en: www.trabajo.gov.ar/downloads/biblioteca_libros/aportes_a_una_vision_de_la_informalidad_laboral.pdf

Forum Empresa (2011): *El Estado de la Responsabilidad Social Empresarial en América Latina 2011*. Disponible en: http://www.empresa.org/Estudios2011/estado-rse-2011-libro.pdf

IPNA, UNICEF (2012): *Manual de Fortalecimiento Comunitario Guía de información y recursos para la defensa de los Derechos de las Personas con Discapacidad*. Argentina.

(2009): *Ley Nº26.390 Prohibición del Trabajo Infantil y Protección del Trabajo Adolescente*. Buenos Aires. Disponible en:http://www.unicef.org/argentina/spanish/publi_Ley26390.pdf

OIT (2007): *Trabajo Decente y juventud*: *Argentina*. Lima, Perú.

OIT (2008): *Propuestas para una política de Trabajo Decente y productivo para la juventud*: *Argentina*.

Lima, Perú. Disponible en:http://www.trabajo.gov.ar/downloads/responsabilidad/Informe_JcF.pdf

ONU Mujeres (2011): *El Progreso de las Mujeres en el Mundo 2011-2012. En busca de la Justicia.* ONU Mujeres.

Organización Mundial de la Salud (2010): *Conjunto de Recomendaciones sobre la Promoción de Alimentos y Bebidas no Alcohólicas Dirigida a los Niños.* Ginebra. Disponible en:

http://whqlibdoc.who.int/publications/2010/9789243500218_spa.pdf

Ruggie, John (2010): "Informe del Representante Especial del Secretario General sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas comerciales", en John Ruggie: *Empresa de derechos humanos: nuevas medidas para la puesta en práctica del marco "proteger, respetar y remediar".* A/HRC/14/27.

UNICEF (2012): *Cuadernos para la acción: Inversión social privada en infancia*. Buenos Aires.

UNICEF, Save the children, Pacto Global (2012): *Derechos del Niño y Principios Empresariales.* Disponible en: http://www.unicef.org/venezuela/spanish/DRAFT_PRINCIPLES_Spanish(1).pdf

Wilson Palais (2011): *Expert meeting on child rights and the business sector: exploring the content of the general comment by the Committee on the Rights of the Child*. International Commission of Jurists and Office of the High Commissioner for Human Rights. Suiza. Disponible en:
http://www.unicef.org/csr/css/REPORT_CRC_Expert_Meeting_Final.pdf

Normativas y estándares

IRAM-ISO 26000 (2010): Guía de responsabilidad social

Ley 20.744 Régimen de Contrato de trabajo
http://www.infoleg.gov.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm

Ley 21.824 Modifica Régimen de Contrato de Trabajo – Maternidad
http://infoleg.mecon.gov.ar/infolegInternet/anexos/75000-79999/77209/norma.htm

Ley 24.716 Modifica Régimen de Contrato de Trabajo - Licencias de madres con hijos con Síndrome de Down http://www.infoleg.gov.ar/infolegInternet/anexos/35000-39999/39995/norma.htm

Ley 24.714 Régimen de asignaciones familiares
http://www.infoleg.gov.ar/infolegInternet/anexos/35000-39999/39880/texact.htm

Ley 25.674 Participación Femenina en las Unidades de Negociación Colectiva de las Condiciones Laborales
http://www.infoleg.gov.ar/infolegInternet/anexos/80000-84999/80046/norma.htm

Decreto 4910/57 | Del trabajo de menores en Actividades Artísticas
http://www.trabajo.gba.gov.ar/documentos/legislacion/copreti/ley%204910.pdf

Ley 26.390 Prohibición del trabajo infantil y Protección del trabajo adolescente
http://www.trabajo.gov.ar/downloads/legislacion_ley/ley26390.pdf

Ley 26.727 Régimen de Trabajo Agrario, Título IX: Prohibición del trabajo infantil y protección del trabajo adolecente.
http://infoleg.gov.ar/infolegInternet/anexos/190000-194999/192152/norma.htm

Ley 22.431 Sistema de Protección Integral de las Personas Discapacitadas
http://www.infoleg.gov.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=20620